



ENCADRER LE DROIT DE GRÈVE

Par Clément PERRIN, Directeur des Etudes du Millénaire



AVANT-PROPOS

La France se distingue par un nombre élevé de jours de grève, souvent considéré comme un record mondial. En 2022, près de **2,4 millions de jours de grève** ont été comptabilisés dans le secteur privé et la fonction publique d'État, une année relativement calme sur le plan social. Toutefois, ce chiffre pourrait atteindre environ **3,3 millions** de journées perdues lorsque l'on inclut les grèves dans la fonction publique territoriale et hospitalière, pour lesquelles il n'existe pas de données officielles¹.

La revendication principale des salariés français est de gagner plus, notamment dans un contexte de réduction du pouvoir d'achat eu égard à l'inflation. Selon un baromètre de l'ADP portant sur 2 000 salariés français représentatifs, **61% des salariés français indiquent que leur rémunération est l'élément déterminant dans leur travail**². Pourtant, malgré un nombre important de jours de grèves, **les Français estiment percevoir des salaires insuffisamment hauts**. En effet, **plus de la moitié (54%) des salariés français estiment ne pas suffisamment être bien payés**³. Ainsi, malgré un dialogue social dur et une opposition syndicale vigoureuse, la principale revendication des travailleurs français n'est pas accomplie. Ce paradoxe illustre la mauvaise qualité du dialogue social en France entre les représentants du personnel et les employeurs autant publics que privés.

Les années marquées par des conflits sociaux, peuvent voir ce nombre doubler, comme en 2019 avec 4,7 millions de jours de grève de 2019 lors de la réforme des retraites, illustrant l'ampleur des mobilisations en France. Les syndicats traditionnels, tels que la CGT et la CFDT, semblent souvent débordés et ne sont plus systématiquement consultés par les travailleurs. De plus, ils sont fréquemment contournés par des mouvements sociaux autonomes ou des collectifs informels qui s'organisent sans leur intervention. Cette dynamique est particulièrement visible lors des grèves programmées en lien avec des événements majeurs, comme les

¹ IFRAP - 2,4 ou 3,3 millions journées de travail perdues pour grève en France ?

² ADP, Etude People at Work 2023, février 2024.

³ Ibid.



départs en vacances ou les Jeux Olympiques de Paris en 2024. Ces mouvements sont souvent utilisés comme levier pour peser sur les négociations en cours. L'impact économique des grèves est également significatif. Selon certaines estimations, le coût total des grèves pour l'économie française pourrait atteindre **quatre à cinq milliards d'euros**. Dans le secteur des transports, par exemple, la SNCF perd environ **25 millions d'euros par jour** de grève⁴. Les commerces ne sont pas épargnés non plus : lors des journées de mobilisation, le chiffre d'affaires peut chuter de **19 %** en moyenne⁵.

Alors qu'il ne parvient plus à améliorer la vie des Français et leur pouvoir d'achat tout en étant largement utilisé, **nous pouvons nous demander si le droit de grève n'a pas été dévoyé**. A cet égard, nous pourrions envisager des propositions pour mieux encadrer son utilisation. Des mesures récentes au Sénat ont déjà commencé à limiter le droit de grève dans certains secteurs, notamment dans les transports. De plus, un député a proposé une interdiction de manifester pendant **60 jours** lors de périodes critiques. Ces initiatives soulignent la nécessité d'un débat approfondi sur le droit de grève et ses implications pour la société française.

⁴ La France, championne européenne des jours de grève

⁵ L'express - Retraites : commerces, tourisme... Trois chiffres sur l'impact économique de la mobilisation sociale



AVANT-PROPOS	2
I. Les abus du droit de grève en France	6
1.1 Chantage à la grève	6
1.2 Cadre légal et limites	8
A. Un droit constitutionnel, mais qui n'est pas absolu	8
B. Conditions nécessaires à la validité d'une grève	9
C. Préavis de grève	10
D. Indemnités en cas de grève	11
E. Limites du système et abus du droit de grève	11
1.3 L'essor des mouvements sociaux spontanés	12
A. Exemples récents de contournement des syndicats	12
B. Des détournements de fonds qui nuisent à l'image syndicale	13
C. Conséquences du contournement syndical	14
D. Vers une redéfinition du rôle syndical	14
II. Comparaison internationale du droit de grève.....	16
2.1 Modalités du droit de grève dans d'autres pays	17
A. Allemagne	17
B. Danemark	18
C. Autres pays	18
2.2 L'augmentation croissante des grèves en France en 2022	20
A. Intensité et Répartition Sectorielle des Grèves	21
B. Motifs des Grèves et Contexte Économique	21
C. La France, championne du monde de la grève	22
D. Limites des données actuelles	23
E. Zoom sur la RATP et la SNCF	23
2.3 Impacts économiques et sociaux des grèves	24
III. Nos 17 propositions pour mieux encadrer le droit de grève	25



3.1 QUATRE GRANDES ORIENTATIONS POUR ENCADRER LE DROIT DE GREVE	26
GRANDE ORIENTATION N°1 : INTERDIRE LES GREVES PENDANT LES PERIODES CRITIQUES	26
GRANDE ORIENTATION N°2 : REFORMER LE SERVICE MINIMUM	27
GRANDE ORIENTATION N°3 : PLAFONNER LA DUREE DES GREVES	29
GRANDE ORIENTATION N°4 : DONNER UN CREDIT DE 30 JOURS OU LE GOUVERNEMENT PEUT INTERDIRE LES GREVES	30
3.2 Renforcement du cadre légal	30
Proposition 5 - Encourager à la médiation	30
Proposition 6 – Etendre le préavis de grève dans le secteur public à 10 jours	31
Proposition 7 - Interdire les grèves politiques ou limitation à un certain nombre d'heures	31
Proposition 8 - Rendre obligatoire la consolidation des données dans le secteur public	31
Proposition 9 - Faire la transparence sur les accords de sortie de grève signés	32
Proposition 10 - Lutter contre les abus du droit de retrait	32
3.3 Encouragement à la diversité syndicale en les transformant	33
Proposition 11 - Instaurer le chèque syndical	33
Proposition 12 - Lever les barrières qui empêchent l'émergence de nouveaux syndicats	33
Proposition 13 - Faire la transparence sur les caisses de grève des syndicats	34
Proposition 14 - Aller vers un syndicalisme de services	35
Proposition 15 - Améliorer la transparence et la démocratie interne	35
Proposition 16 - Moderniser les syndicats grâce aux nouvelles technologies	35
Proposition 17 - Redéfinir le lien entre les syndicats et les actifs	36
IV. Conclusion	37



I. LES ABUS DU DROIT DE GREVE EN FRANCE

Le droit de grève est un outil pour organiser la défense des droits des travailleurs en leur permettant de bloquer une entreprise publique ou privée afin une arme aux salariés dans le rapport de force avec leur employeur. Cependant, **son utilisation croissante et parfois stratégique interroge sur ses abus et ses conséquences sur l'économie et la société**. Dans cette première partie, nous examinerons les différentes manifestations de ces abus, en mettant en lumière comment le droit de grève est parfois détourné de son objectif initial, entraînant des répercussions négatives tant pour les usagers que pour les employeurs.

1.1 CHANTAGE A LA GREVE

Le phénomène du chantage à la grève est devenu une réalité préoccupante en France, particulièrement à l'approche d'événements majeurs tels que les Jeux Olympiques de Paris 2024. Les syndicats, notamment la CGT et SUD-Rail, ont déposé des préavis de grève étendus pour exercer une pression sur le gouvernement et les employeurs. Par exemple, **la CGT a annoncé des préavis de grève couvrant la période du 15 avril au 15 septembre 2024, visant à faire entendre ses revendications avant le début des JO**. Ce type de stratégie soulève des questions quant à la légitimité des revendications, surtout lorsque des grèves sont appelées sans lien direct avec les conditions de travail spécifiques liées à l'événement.

Les grèves sont souvent programmées pour coïncider avec des périodes critiques, comme les départs en vacances ou d'importantes manifestations publiques. Depuis 1947, chaque année, nous subissons une grève de la SNCF. Est-ce que pour autant il y a chaque année une raison légitime à cela ? En effet, le sénateur Philippe Tabarot a dénoncé ce qu'il appelle le "traditionnel chantage annuel" qui survient autour des fêtes de fin d'année, lorsque les syndicats menacent de perturber le transport ferroviaire. Selon lui, **ces mouvements peuvent coûter entre 10 et 20 millions d'euros par jour à la SNCF**. Cette



manœuvre est perçue comme une tactique pour maximiser l'impact médiatique et forcer les autorités à céder sur certaines revendications.

Un autre exemple marquant est celui des éboueurs parisiens qui ont déposé un préavis de grève pour la période des JO, réclamant une prime exceptionnelle de 1 900 euros pour compenser l'augmentation de leur charge de travail pendant cet événement. Le secrétaire général de la CGT des éboueurs a clairement indiqué que "les Jeux olympiques ne se feront pas sans les revendications des salariés", illustrant ainsi comment le droit de grève est utilisé comme levier dans les négociations. **Cette situation met en lumière le risque que les revendications légitimes soient éclipsées par une pression excessive sur les employeurs et le gouvernement.**

Les mouvements récents dans le secteur de l'éducation offrent également un aperçu de ce phénomène. En décembre 2023, plusieurs syndicats enseignants ont appelé à une grève nationale pour protester contre le manque de moyens dans les établissements scolaires. Cependant, **cette mobilisation a été critiquée par certains parents et observateurs qui y ont vu un chantage à la grève, utilisant la période des examens pour maximiser l'impact sur l'opinion publique et forcer le gouvernement à réagir rapidement.** Les grèves pendant les périodes d'examen peuvent avoir des conséquences directes sur les élèves et leurs familles, ajoutant une pression supplémentaire sur les décideurs politiques.

Ce chantage à la grève peut également avoir des conséquences sur la perception publique des syndicats. **Alors que le droit de grève est un outil légitime pour défendre les droits des travailleurs, son utilisation stratégique peut entraîner une perte de confiance parmi les usagers et même au sein des syndicats eux-mêmes.** En effet, le taux de syndicalisation en France a connu une diminution significative au fil des décennies. **En 1949, environ 30% des salariés français étaient adhérents à un syndicat contre seulement 8,9% en 2020** selon la Dares. Cette tendance place la France parmi les pays européens avec les taux de syndicalisation les plus faibles. Par exemple, en 2020, le taux de syndicalisation en Allemagne se situant plutôt autour de 15% avec un dialogue social de meilleure facture.



De nombreux travailleurs peuvent se sentir déconnectés des décisions prises par leurs représentants syndicaux, ce qui conduit certains à organiser des mouvements sans passer par ces structures traditionnelles. Cette dynamique peut affaiblir davantage le pouvoir d'action des syndicats établis, qui peinent déjà à mobiliser efficacement leurs bases.

En somme, **le chantage à la grève en France soulève d'importantes questions sur l'équilibre entre le droit légitime de revendiquer et l'impact négatif que cela peut avoir sur l'économie et la société**. Il devient urgent d'envisager un encadrement plus strict du droit de grève pour garantir qu'il soit utilisé comme un véritable outil de défense des droits plutôt que comme un moyen de pression dans un contexte politique ou économique. Une réflexion collective sur la manière dont le droit de grève est exercé pourrait permettre d'instaurer un climat plus constructif entre syndicats, employeurs et usagers, tout en préservant l'essence même du droit à la mobilisation collective.

1.2 CADRE LEGAL ET LIMITES

Le droit de grève en France est un droit à valeur constitutionnelle, reconnu par le Préambule de la Constitution de 1946 et protégé par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Toutefois, pour qu'un mouvement soit qualifié de grève et bénéficie de protections légales, il doit répondre à plusieurs conditions strictes définies par le Code du travail et la jurisprudence.

A. Un droit constitutionnel, mais qui n'est pas absolu

Le droit de grève est garanti par le préambule de la Constitution de 1946. Or, ce préambule a valeur constitutionnelle depuis la décision « Liberté association » du 21 juillet 1971 du Conseil constitutionnel. C'est cela qui insère le droit de grève dans le « bloc de constitutionnalité ».

Seulement, **il s'agit d'une décision d'un juge et non les Français**. A aucun moment, les Français n'ont voté pour cela. Le vote de la ratification de la Constitution de 1958 ne comporte pas le droit de grève. De même, ce ne sont pas



les représentants de la nation (Assemblée nationale ou Sénat) ou par référendum que le droit de grève a été inséré dans ce bloc de constitutionnalité.

De plus, comme n'importe quel droit constitutionnel, **le droit de grève entre souvent en conflit avec d'autres droits et principes à valeur constitutionnelle**, nécessitant une mise en balance pour veiller à ce qu'il n'empiète pas de manière disproportionnée ou injustifiée sur ces autres droits tels que par exemple :

- **Liberté d'aller et venir** : Lorsqu'une grève dans les transports perturbe la circulation, elle peut heurter la liberté d'aller et venir des citoyens..
- **Droit au travail** : Une grève peut également affecter le droit au travail des non-grévistes, qui doivent pouvoir exercer leur activité sans entrave.
- **Continuité des services publics** : Principe aussi à valeur constitutionnelle, il peut justifier des limitations au droit de grève pour certains agents publics. En effet, la loi de 2007 réformée par l'ordonnance de 2010 impose en cas de grève un accord entre la direction d'une entreprise de transport public et les représentants du personnel pour assurer un service minimum.

B. Conditions nécessaires à la validité d'une grève

Pour qu'un mouvement soit considéré comme une grève licite, trois conditions doivent être cumulativement remplies :

1. **Cessation totale du travail** : Les salariés doivent cesser complètement leurs activités professionnelles. Une grève qui se traduit par un simple ralentissement du travail ou des méthodes de travail dégradées, comme la "grève perlée" ou la "grève du zèle", ne sera pas reconnue comme licite. Par exemple, des débrayages répétés qui perturbent le fonctionnement normal d'une entreprise peuvent être considérés comme abusifs, même s'ils n'entraînent pas une cessation totale du travail.

2. **Caractère collectif et concerté** : La grève doit impliquer un groupe de salariés, généralement au moins deux personnes dans une entreprise. Une grève isolée d'un seul salarié ne sera pas considérée comme valide. Cela signifie que les revendications doivent être partagées par un nombre significatif de travailleurs au sein de l'entreprise ou du secteur.



3. ****Revendiquer des intérêts professionnels****: Les motifs de la grève doivent être d'ordre professionnel, tels que des revendications sur les salaires, les conditions de travail ou la défense de l'emploi. Les grèves qui visent des décisions purement politiques ou qui ne sont pas liées à des intérêts professionnels sont considérées comme illicites. Par exemple, une grève visant à contester une réforme politique sans lien direct avec les conditions de travail des salariés ne sera pas protégée par le droit de grève.

C. Préavis de grève

En général, **il n'existe pas d'obligation légale pour déposer un préavis avant de déclencher une grève dans le secteur privé**. Cependant, il est recommandé que les syndicats informent l'employeur des revendications dès le début du mouvement pour favoriser le dialogue et la négociation. Dans le secteur public, en revanche, un préavis de cinq jours doit être respecté avant le début d'une grève. Ce préavis permet aux autorités et aux employeurs de se préparer à l'impact potentiel du mouvement sur les services publics.

Il est également important que **les revendications soient clairement énoncées dans ce préavis afin que l'employeur puisse comprendre les motifs du mouvement et tenter d'y répondre avant son déclenchement**. Cela contribue à établir un cadre constructif pour la négociation.

Il est important de noter que certains syndicats, comme SUD Éducation, ont déposé des préavis de grève s'étendant sur plusieurs semaines ou mois, comme celui qui couvre la période du **21 novembre 2024 au 20 janvier 2025**, afin de mobiliser l'ensemble des personnels scolaires sur une période prolongée⁶.

⁶ Ouest France - a-quelles-perturbations-faut-il-sattendre-pour-la-greve-de-la-fonction-publique-jeudi-5-decembre



D. Indemnités en cas de grève

Lorsqu'un salarié participe à une grève, son contrat de travail est suspendu, ce qui entraîne en principe une suspension du paiement de son salaire. Toutefois, **certaines organisations syndicales mettent en place des systèmes d'indemnisation pour compenser partiellement cette perte.** Par exemple, **la CFDT dispose d'une caisse centrale qui permet d'indemniser ses adhérents à hauteur de 7,70 euros par heure, soit environ 53,90 euros par jour, si ces derniers sont membres depuis plus de six mois au moment du mouvement.** D'autres syndicats comme FO proposent une aide minimale fixée à 30 euros par jour après trois jours consécutifs de grève.

Cependant, ces indemnités ne couvrent qu'une partie des pertes subies par les salariés en grève et ne sont pas systématiquement disponibles pour tous les travailleurs participant à un mouvement. De plus, l'indemnisation dépend souvent des ressources financières des syndicats et peut varier en fonction des mouvements sociaux en cours.

E. Limites du système et abus du droit de grève

Malgré ces protections et systèmes d'indemnisation, l'abus du droit de grève est une réalité préoccupante en France. L'abus peut se manifester lorsque la grève entraîne une désorganisation significative de l'entreprise ou constitue une entrave grave à la liberté du travail des non-grévistes. **Selon l'article L2141-4 du Code du travail, l'exercice du droit syndical doit respecter les droits garantis par la Constitution, y compris la liberté individuelle du travail.** Ainsi, si une grève s'accompagne d'actions destinées à empêcher d'autres salariés de travailler — comme des piquets bloquant les accès aux locaux — elle sera considérée comme illicite et pourra entraîner des sanctions pour les participants⁷.

La jurisprudence a établi qu'une occupation prolongée des locaux ou des débrayages répétés peuvent constituer un abus du droit de grève si ces actions

⁷ <https://www.village-justice.com/articles/abus-droit-greve,18612.html>



perturbent gravement le fonctionnement normal d'une entreprise⁸. Par exemple, la Haute Cour a jugé que des débrayages intermittents ayant paralysé la fabrication pendant plus de deux mois constituaient un abus. De même, l'occupation des lieux de travail sans justification légitime est souvent jugée abusive lorsqu'elle entrave gravement la liberté du travail.

1.3 L'ESSOR DES MOUVEMENTS SOCIAUX SPONTANES

Dans le paysage syndical français, une tendance inquiétante émerge : de nombreux travailleurs choisissent d'organiser des mouvements de grève sans passer par les syndicats traditionnels, tels que la CGT ou la CFDT. Ce phénomène illustre une perte de confiance envers ces organisations, qui semblent parfois déconnectées des préoccupations réelles des salariés. Les syndicats, bien qu'ils jouent un rôle fondamental dans la défense des droits des travailleurs, sont souvent perçus comme dépassés par les événements et incapables de répondre efficacement aux attentes de leurs membres.

A. Exemples récents de contournement des syndicats

Un exemple marquant est celui des grèves organisées par des collectifs autonomes dans le secteur de la santé. **En 2023, des soignants ont initié un mouvement de grève sans l'aval des syndicats traditionnels, dénonçant le manque de moyens et les conditions de travail dégradées.** Ces collectifs ont réussi à mobiliser un grand nombre de travailleurs, notamment lors d'une mobilisation massive le 4 avril 2024, où des professionnels du secteur médico-social ont appelé à défendre leurs métiers et leurs salaires face à des réformes jugées insuffisantes. Cette initiative souligne une volonté croissante d'autonomie et de revendication directe, mais cela pose également la question de la légitimité et de l'efficacité des actions menées sans le soutien d'une organisation syndicale reconnue.

⁸<https://www.lexbase.fr/revues-juridiques/3211758-jurisprudenceabusdudroitdegreveetdesorganisationdelentrepriselacourdecassati>
ongagne



De plus, lors des récentes grèves dans le secteur ferroviaire, certains groupes de travailleurs ont choisi d'agir sans consulter les syndicats. En juin 2024, plusieurs conducteurs et agents de la SNCF ont décidé d'organiser des actions ponctuelles en réaction à la réforme du système ferroviaire, qui a été perçue comme une menace pour leurs conditions de travail. Ces mouvements ont été critiqués pour leur manque de coordination et leur caractère sporadique, ce qui a conduit à une fragmentation des revendications et à une dilution de l'impact global. Cette situation met en lumière les défis auxquels font face les syndicats traditionnels pour maintenir leur pertinence et leur capacité à représenter efficacement les intérêts des travailleurs.

Les mobilisations récentes dans le secteur privé, comme celles prévues pour le 18 juin 2024 sous le slogan "La Vraie Grève" par la CFDT, montrent également que les travailleurs cherchent à s'organiser en dehors des structures syndicales classiques. Ces mouvements visent à dénoncer ce que les salariés considèrent comme un abandon progressif de leurs droits au profit d'intérêts privés. Cette dynamique souligne un besoin urgent pour les syndicats traditionnels de se réinventer afin d'attirer à nouveau les travailleurs vers leurs rangs.

B. Des détournements de fonds qui nuisent à l'image syndicale

En outre, ces dernières années, plusieurs affaires ont mis en lumière des détournements de fonds au sein même des syndicats français. Par exemple, en **2023**, la Cour des comptes a épinglé l'Institut de recherche lié aux syndicats (IRES) pour avoir utilisé une partie importante des subventions publiques à des fins internes plutôt que pour financer les études qu'il était censé réaliser. **Les frais généraux imputés aux projets étaient jugés excessifs, atteignant jusqu'à 88 % dans certains cas, alors que la norme acceptable devrait se situer entre 10 % et 15 %.** Cette situation a soulevé des préoccupations quant à l'utilisation opaque des fonds publics par les syndicats et a alimenté les soupçons d'abus financiers au sein du mouvement syndical.

De plus, il a été rapporté que certaines organisations syndicales auraient utilisé les cotisations des membres pour financer des activités non liées à leurs missions



principales. Selon une enquête menée par Jean-Luc Touly, **il existe un risque que les cotisations soient recyclées pour soutenir financièrement certaines opérations internes ou pour rémunérer des permanents syndicalistes sans lien direct avec la défense des droits des salariés**. Ces allégations alimentent un climat de méfiance envers les syndicats et renforcent l'idée que certains d'entre eux pourraient privilégier leurs intérêts financiers au détriment de ceux qu'ils sont censés représenter.

C. Conséquences du contournement syndical

Le contournement des syndicats peut également engendrer des conséquences juridiques pour les travailleurs. En effet, lorsque les mouvements ne respectent pas les procédures légales établies — comme le dépôt d'un préavis ou la définition claire des revendications — les participants peuvent se retrouver sans protection juridique. **Selon l'article L. 1132-2 du Code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné pour l'exercice normal du droit de grève ; cependant, si un mouvement est jugé illicite, cette protection ne s'applique pas**. Par conséquent, les travailleurs qui choisissent d'agir en dehors du cadre syndical risquent d'être exposés à des sanctions disciplinaires ou même à des licenciements.

En outre, cette dynamique affaiblit la capacité des syndicats à négocier efficacement avec les employeurs. Lorsque les mouvements sont fragmentés et manquent de cohérence, il devient difficile pour les syndicats d'obtenir des concessions significatives lors des négociations collectives. Cela peut également créer un climat de méfiance entre les employeurs et les représentants syndicaux, nuisant ainsi au dialogue social.

D. Vers une redéfinition du rôle syndical

Face à cette évolution, il est essentiel que les syndicats traditionnels repensent leur approche pour mieux répondre aux besoins et aux attentes des salariés. Cela pourrait inclure une plus grande transparence dans leurs processus décisionnels, une meilleure communication avec leurs membres et une adaptation rapide aux nouvelles formes d'organisation du travail. En renforçant leur légitimité et leur capacité à mobiliser efficacement, les syndicats pourraient regagner la confiance



des travailleurs et éviter que ces derniers ne se tournent vers des formes d'action moins structurées et potentiellement risquées.

Le contournement des syndicats traditionnels dans l'organisation des grèves en France souligne un besoin urgent de réforme au sein du mouvement syndical. Pour rester pertinents dans un paysage en constante évolution, les syndicats doivent s'engager activement avec leurs bases militantes et s'adapter aux nouvelles réalités du monde du travail.



II. COMPARAISON INTERNATIONALE DU DROIT DE GREVE

Le droit de grève est un outil fondamental dans la lutte des travailleurs pour défendre leurs intérêts professionnels et améliorer leurs conditions de travail. Cependant, **en France, ce droit est souvent perçu comme étant dévoyé, avec des grèves fréquentes qui surviennent à des moments stratégiques, perturbant ainsi la vie quotidienne des citoyens et l'économie nationale.** Les mouvements de grève sont parfois utilisés non seulement pour revendiquer des droits légitimes, mais aussi comme instruments de pression politique, ce qui soulève des questions sur la légitimité de certaines actions.

Dans cette partie, nous examinerons comment le droit de grève est encadré dans plusieurs pays comparables à la France, en mettant en lumière les différences dans les législations, les pratiques et les impacts économiques. En effet, la France se distingue par un nombre élevé de jours de grève par rapport à d'autres pays européens et au-delà. Selon l'Institut syndical européen, la France affiche systématiquement un nombre élevé de jours de grève par rapport à d'autres pays européens, ce qui renforce l'idée que le droit de grève y est parfois détourné.

Nous commencerons par **une analyse des modalités spécifiques du droit de grève dans divers pays, notamment en Allemagne, au Royaume-Uni et en Espagne, et dans des pays hors d'Europe comme les États-Unis et le Canada.** Ensuite, nous explorerons une analyse des statistiques sur le nombre de jours de grève en France par rapport à d'autres pays européens et au-delà, afin de contextualiser la situation française. Cette comparaison mettra en évidence non seulement les similitudes et les différences dans l'application du droit de grève, mais aussi les conséquences de ces pratiques sur le dialogue social et la protection des droits des travailleurs. En fin de compte, cette analyse vise à identifier des pistes d'amélioration pour le cadre français du droit de grève, en s'inspirant des modèles internationaux qui ont fait leurs preuves.



2.1 MODALITES DU DROIT DE GREVE DANS D'AUTRES PAYS

Le droit de grève est encadré différemment selon les pays, reflétant des contextes historiques, culturels et juridiques variés. Dans cette section, nous examinerons les modalités spécifiques du droit de grève en Allemagne, au Danemark et dans d'autres pays, en mettant en lumière les différences dans le cadre légal, les exigences relatives aux préavis, les motifs nécessaires pour justifier une grève, ainsi que les modalités d'indemnisation.

A. Allemagne

En Allemagne, le droit de grève est reconnu comme un droit fondamental inscrit dans l'article 9 de la Loi fondamentale, qui garantit la liberté d'association. Cependant, ce droit est strictement encadré par des règles précises :

- **Préavis** : Les syndicats doivent déposer un préavis d'au moins dix jours avant le début d'une grève. Ce préavis doit être adressé à l'employeur et doit inclure des informations sur la durée de la grève ainsi que les secteurs concernés⁹.
- **Motifs** : Les revendications doivent être clairement énoncées et porter sur des enjeux professionnels tels que les salaires ou les conditions de travail. Les grèves politiques sont illégales et peuvent entraîner des sanctions pour les participants, y compris le licenciement¹⁰.
- **Indemnisation** : En général, il n'existe pas d'indemnisation systématique par les syndicats pour les jours de grève. Cependant, certains syndicats peuvent offrir une aide financière à leurs membres en fonction des conventions collectives négociées au niveau sectoriel.

⁹ <https://www.la-croix.com/international/allemande-en-quoi-le-droit-de-greve-est-different-par-rapport-a-la-france-20240122>

¹⁰ <https://rechtsanwalt.fr/fr/les-regles-pour-une-greve-legale-dans-les-entreprises-allemandes/>



- **Conditions supplémentaires** : Pour qu'une grève soit considérée comme légale, elle doit être initiée par un syndicat et respecter le principe de "paix sociale", signifiant qu'elle ne peut être déclenchée qu'après l'échec des négociations salariales. De plus, la grève doit intervenir comme dernier recours (ultima ratio) après l'épuisement des voies de négociation.

B. Danemark

Au Danemark, le droit de grève est également encadré par des lois spécifiques, mais il présente des différences notables :

- **Préavis** : Les syndicats doivent déposer un préavis deux semaines avant le début d'une grève. Ce préavis doit spécifier la date et l'heure de début ainsi que la durée envisagée.

- **Motifs** : Les motifs de la grève doivent concerner des revendications professionnelles. Comme en Allemagne, il n'est pas permis d'organiser des grèves politiques.

- **Indemnisation** : Contrairement à certains pays comme la France, il n'y a pas d'indemnisation systématique pour les jours de grève au Danemark. Les syndicats peuvent cependant négocier des accords qui prévoient une compensation financière pour leurs membres.

- **Service minimum** : Dans le secteur public danois, il existe une tradition d'accords garantissant un service minimum pendant les grèves. Par exemple, lors d'une grève dans le secteur hospitalier, des accords ont été négociés pour assurer la continuité des services d'urgence.

C. Autres pays

Dans d'autres pays européens comme l'Espagne ou l'Italie, le droit de grève est également encadré par des lois spécifiques qui varient selon les secteurs :

Espagne :



- Préavis : Un préavis doit être déposé au moins cinq jours avant le début d'une grève.
- Motifs : Les revendications doivent être clairement définies et porter sur des questions professionnelles.
- Indemnisation : Comme en France, certaines organisations syndicales peuvent offrir une compensation à leurs membres pendant les jours de grève.

Italie :

- Préavis : Un préavis est également requis et doit être déposé avant toute action.
- Motifs : Les revendications doivent être liées à des enjeux professionnels.
- Service minimum : En Italie, un service minimum doit être garanti dans certains secteurs essentiels (comme la santé ou les transports) pendant les grèves.

Comparaison avec la France

Comparativement à ces pays, la France se distingue par un cadre légal plus permissif concernant le droit de grève. Dans le secteur privé français, il n'est pas nécessaire de déposer un préavis avant d'exercer son droit de grève. Cependant, dans le secteur public, un préavis de cinq jours est requis. Ce préavis doit inclure :

- Les motifs du recours à la grève : Les revendications doivent être clairement énoncées.
- Le champ géographique : Il doit préciser où la grève sera exercée.
- La durée et l'heure du début : Cela inclut la date et l'heure de commencement ainsi que la durée envisagée.

En matière d'indemnisation pour les jours de grève, chaque pays a ses propres modalités. En France, certaines organisations syndicales comme la CFDT disposent d'une caisse centrale pour indemniser leurs adhérents dès le premier jour de grève si un préavis a été déposé¹¹. En revanche, dans des pays comme l'Allemagne ou le

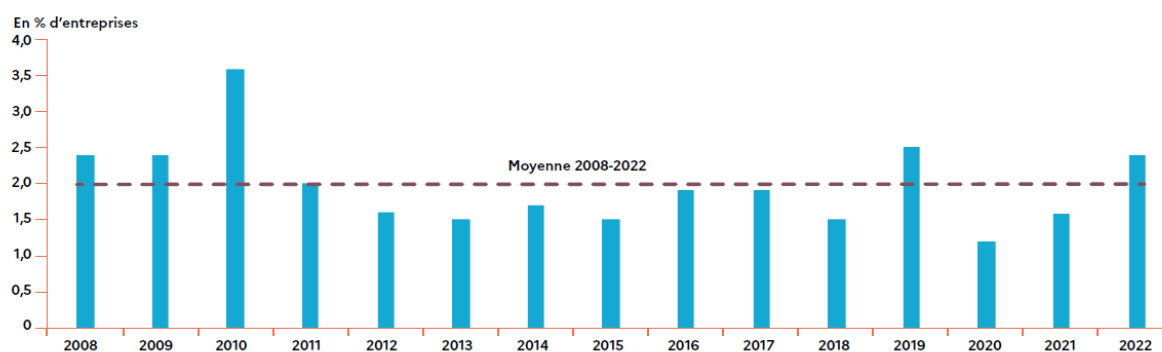
¹¹<https://www.connexion-emploi.com/fr/a/le-droit-de-greve-en-france-et-en-allemande-comparaison-conditions-et-usage>



Danemark, il n'existe pas d'indemnisation systématique par les syndicats ; cela dépend souvent des conventions collectives négociées au niveau sectoriel.

2.2 L'AUGMENTATION CROISSANTE DES GREVES EN FRANCE EN 2022

En 2022, la France a enregistré une nette augmentation du nombre d'entreprises ayant connu au moins un arrêt collectif de travail. En effet, 2,4 % des entreprises de 10 salariés ou plus¹² dans le secteur privé non agricole ont déclaré avoir subi une grève, représentant environ 25 % des salariés de ce secteur. Ce chiffre marque une hausse de 0,8 point par rapport à 2021 et se situe au-dessus de la moyenne observée sur la période 2008-2022. Les grandes entreprises, en particulier celles comptant 500 salariés ou plus, sont les plus touchées, avec 35,4 % d'entre elles ayant connu des grèves en 2022, soit une augmentation de 8,2 points par rapport à l'année précédente. En revanche, seulement 1,1 % des petites entreprises (10 à 49 salariés) ont été concernées par des arrêts collectifs, bien que cette proportion ait plus que doublé par rapport à 2021.



Lecture : en 2022, 2,4 % des entreprises ont connu au moins une grève dans l'entreprise ou l'un de ses établissements.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France métropolitaine jusqu'en 2017, France métropolitaine et Drom (hors Mayotte) à partir de 2018.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Entreprises ayant déclaré au moins une grève de 2008 à 2022

¹² Dares, Les grèves en 2022, Avril 2024 n°24



A. Intensité et Répartition Sectorielle des Grèves

L'intensité des grèves a également augmenté en 2022. **Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève a atteint 99 jours pour 1 000 salariés**, soit une augmentation de **71 % par rapport à l'année précédente**. Les secteurs les plus touchés incluent le transport et l'entreposage, qui ont enregistré le taux le plus élevé avec 414 JINT pour 1 000 salariés. Dans l'industrie, les JINT ont plus que doublé entre 2021 et 2022, passant de 89 à 189 jours pour 1 000 salariés. Les entreprises du secteur de la fabrication de matériels de transport ont également été particulièrement affectées, avec un taux de grèves atteignant 7,8 %.

En jours et en % de salariés

	Industrie		Construction		Activités tertiaires		dont : Transport et entreposage		Ensemble	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
JINT / 1000 salariés (en jours)	89	189	3	12	55	83	325	414	58	99
JINT / 1 000 salariés, dans les entreprises connaissant au moins une grève (en jours)	304	547	57	120	280	344	684	862	283	391
Salariés travaillant dans une entreprise connaissant au moins une grève (en %)	29,2	34,6	5,0	10,0	19,7	24,1	47,5	48,1	20,5	25,2

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 189 jours pour 1 000 salariés en 2022. Rapporté aux effectifs des entreprises dans lesquelles un conflit a eu lieu, ce chiffre atteint 547 jours pour 1 000 salariés. 34,6 % des salariés de ce secteur appartiennent à une entreprise dans laquelle un conflit a eu lieu cette année-là.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France métropolitaine et Drom (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Conflictualité selon le secteur d'activité

B. Motifs des Grèves et Contexte Économique

Les revendications salariales sont au cœur des mouvements sociaux en France. Environ 79 % des entreprises ayant connu au moins une grève en 2022 ont indiqué que les revendications portaient sur les rémunérations, une part en hausse par rapport à l'année précédente. Dans un contexte d'inflation élevée, les demandes liées aux salaires sont devenues prédominantes. Les conditions de travail et la réforme des retraites figurent également parmi les motifs importants de grève. En effet, 9 % des entreprises ont cité explicitement la réforme des retraites comme un motif de conflit. Ce climat social tendu souligne l'importance du dialogue social dans un environnement économique difficile.



	En % d'entreprises											
	Industrie		Construction		Activités tertiaires		dont : Transport et entreposage		Ensemble		Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Les rémunérations	63	78	NR	NR	77	78	78	91	73	79	1,1	1,8
L'emploi	25	4	NR	NR	8	4	7	5	13	4	0,2	0,1
Les conditions de travail	22	8	NR	NR	34	22	37	44	31	18	0,5	0,4
Le temps de travail	10	10	NR	NR	11	9	15	13	11	8	0,2	0,1
Réforme des retraites	23	16	NR	NR	3	8	2	3	3	9	NR	0,2

NR : non représentatif ; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant au moins une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

Lecture : 78 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) qu'elles ont connues en 2022. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France métropolitaine et Drom (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Motifs des grèves selon le secteur d'activité

C. La France, championne du monde de la grève

Les données récentes de la Dares montrent que la France se distingue par un nombre exceptionnellement élevé de jours de grève. En 2022, la France a enregistré 99 jours de grève pour 1 000 employés, un chiffre qui la place en tête des pays européens. En comparaison, l'Allemagne n'a comptabilisé que 6,5 jours pour 1 000 employés au cours de la même année. Voici un tableau comparatif :

Pays	Jours de grève pour 1 000 employés (2022)
France	99
Allemagne	6.5
Royaume-Uni	28
Espagne	36
Belgique	90

Ces chiffres illustrent clairement que la France est largement en avance par rapport à d'autres pays européens en matière de jours de grève. Par exemple, le Royaume-Uni a enregistré une moyenne de 28 jours perdus pour cause de grève, tandis que l'Espagne a comptabilisé environ 36 jours.



D. Limites des données actuelles

Il est important de noter qu'il n'existe pas de statistiques précises et agrégées sur le nombre total de jours de grève dans le secteur public en France. Les données disponibles se concentrent principalement sur le secteur privé et la fonction publique d'État. Selon certaines estimations, il pourrait y avoir jusqu'à 900 000 jours supplémentaires non comptabilisés dans le secteur public territorial et hospitalier.

La Fondation IFRAP a analysé les bilans sociaux locaux et estimé qu'en incluant ces données manquantes, le nombre total de journées perdues pour fait de grève pourrait atteindre près de 3,3 millions par an. Ce manque d'informations complètes souligne une lacune significative dans la transparence des données sur les grèves en France.

E. Zoom sur la RATP et la SNCF

Les secteurs du transport public, notamment la RATP et la SNCF, sont particulièrement touchés par les mouvements sociaux. En effet, ces entreprises sont souvent au cœur des conflits sociaux en raison des revendications liées aux conditions de travail et aux salaires.

- SNCF : En 2022, la SNCF a enregistré un nombre élevé de JINT, avec environ 300 journées perdues pour 1 000 employés. Les grèves y sont souvent déclenchées pour contester les réformes structurelles ou les modifications des conditions d'emploi.

- RATP : La RATP a également connu une intensification des mouvements sociaux avec plus de 400 JINT pour 1 000 employés en raison d'un contexte d'inflation élevée et des revendications salariales croissantes. Les agents ont exprimé leur mécontentement face à une pression accrue sur leurs conditions de travail.

La France se distingue par un nombre élevé de jours de grève par rapport à d'autres pays européens, confirmant sa réputation de "championne" des mouvements sociaux. Cependant, il est crucial d'interpréter ces chiffres avec prudence en raison des variations dans les méthodes de comptage et du manque d'informations complètes sur le secteur public.



2.3 IMPACTS ECONOMIQUES ET SOCIAUX DES GREVES

Les grèves en France ont un coût économique significatif, estimé à environ **24 milliards d'euros** par an, selon des analyses de la Fondation IFRAP. Cette estimation inclut les pertes de productivité dans divers secteurs, notamment dans les transports et l'industrie. Par exemple, en 2022, la SNCF a perdu environ **25 millions d'euros par jour** lors des grèves, ce qui représente un impact direct sur l'économie nationale. Dans le secteur de l'éducation, les grèves ont également perturbé les activités scolaires, affectant ainsi les parents et les élèves. En 2022, environ **79 % des entreprises** touchées par des grèves ont cité des revendications salariales comme motif principal, un facteur aggravé par le contexte d'inflation élevée qui a conduit à une intensification des conflits sociaux.

Les répercussions sociales des grèves sont particulièrement visibles dans les secteurs essentiels comme la santé et les transports. Les usagers subissent souvent directement les conséquences des arrêts de travail. Par exemple, en 2022, le secteur du transport et de l'entrepôt a enregistré le plus grand nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) avec **414 JINT pour 1 000 salariés**, ce qui a entraîné des perturbations majeures dans la mobilité quotidienne des citoyens. Les grèves dans le secteur de la santé peuvent également avoir des effets dévastateurs sur les soins aux patients, avec des reports de traitements et une surcharge accrue sur le personnel restant. Les mouvements sociaux affectent également la perception du service public par les usagers. Un sondage réalisé en 2023 a révélé que **65 % des Français** estiment que les grèves dans le secteur public nuisent à la qualité du service rendu aux citoyens. Cette perception peut engendrer une méfiance envers les syndicats et une demande croissante pour une réforme du droit de grève afin d'assurer une meilleure continuité des services essentiels.



III. NOS 17 PROPOSITIONS POUR MIEUX ENCADRER LE DROIT DE GREVE

Le droit de grève est **un pilier essentiel de la démocratie sociale**, permettant aux travailleurs d'exprimer leurs revendications et de lutter pour de meilleures conditions de travail. Cependant, son utilisation fréquente en France sans parvenir à atteindre des objectifs concrets pour les salariés français a soulevé des préoccupations quant à ses abus et à ses impacts économiques et sociaux. En d'autres termes, **l'idée n'est pas d'être contre le droit de grève, qui est un droit légitime, mais d'encadrer son utilisation afin d'éviter que ce dernier soit dévoyé par des « professionnels de la grève »** qui peuvent parfois se transformer en instruments de chantage ou en sources de perturbation majeure pour l'économie et la vie quotidienne des citoyens. L'augmentation du nombre de jours de grève, notamment dans des secteurs essentiels comme la santé et les transports, a mis en lumière la nécessité d'un encadrement plus rigoureux de ce droit.

Dans ce contexte, il est impératif d'explorer des propositions visant à mieux réguler le droit de grève en France. Cela pourrait inclure des mesures telles que l'établissement de préavis plus stricts, l'obligation de négociations préalables avant le déclenchement d'une grève, ou encore la mise en place de mécanismes garantissant un service minimum dans les secteurs essentiels. **En s'inspirant des pratiques observées dans d'autres pays où le droit de grève est mieux encadré, il est possible d'envisager des solutions qui préservent les droits des travailleurs tout en minimisant les impacts négatifs sur l'économie et les usagers.**



3.1 QUATRE GRANDES ORIENTATIONS POUR ENCADRER LE DROIT DE GREVE

GRANDE ORIENTATION N°1 : INTERDIRE LES GREVES PENDANT LES PERIODES CRITIQUES

Une première proposition consiste à instaurer une interdiction temporaire du droit de grève durant des événements majeurs, tels que les Jeux Olympiques. Cette mesure viserait à garantir la continuité des services publics essentiels et à éviter des désagréments pour les usagers. Par exemple, en période de forte affluence, il serait crucial d'assurer le bon fonctionnement des transports et des infrastructures afin de préserver l'image du pays et d'offrir une expérience positive aux visiteurs.

Cependant, cette approche soulève des questions constitutionnelles, notamment concernant la compatibilité d'une telle interdiction avec le droit à la grève, reconnu comme un droit fondamental en France. Néanmoins, il est possible d'arguer qu'une limitation temporaire dans des circonstances exceptionnelles peut être justifiée par l'intérêt général, surtout lorsque la sécurité publique et le bon fonctionnement des services essentiels sont en jeu. La jurisprudence a déjà admis que certaines restrictions peuvent être appliquées dans des situations critiques, à condition qu'elles soient proportionnées et limitées dans le temps.

Une autre proposition pourrait consister à interdire le droit de grève pendant certaines périodes de l'année, notamment durant les vacances scolaires. Cette mesure pourrait être motivée par le constat que certaines grèves sont stratégiquement programmées pour perturber les déplacements des usagers, comme cela a été observé avec la SNCF qui a choisi de faire grève le 11 décembre. En interdisant les grèves durant ces périodes sensibles, on pourrait éviter que des revendications sectorielles n'affectent gravement la vie quotidienne des citoyens.

En Italie, les employés des transports sont soumis à des restrictions concernant le droit de grève durant les périodes de forte affluence. Ils ne peuvent pas faire grève pendant les périodes de trêve suivantes : du 17 décembre au 7 janvier, du 27 juin au 4 juillet, du 28 juillet au 3 septembre, et du 30 octobre au 5 novembre. De plus, des



restrictions s'appliquent cinq jours avant et après Pâques, ainsi que durant les jours précédant, suivant et pendant les élections et référendums.

Cette réglementation vise à garantir que les revendications des travailleurs n'affectent pas la collectivité. En Italie, un équilibre a été trouvé entre la protection du droit de grève, la liberté de circulation et le maintien de l'activité économique. Ce cadre juridique favorise la mobilité publique, permettant à tous de se déplacer durant les rassemblements familiaux.

Il est jugé possible de s'inspirer du modèle italien, car le droit à la mobilité est constitutionnellement équivalent au droit de grève. Une solution législative pourrait être envisagée pour équilibrer ces deux droits.

GRANDE ORIENTATION N°2 : REFORMER LE SERVICE MINIMUM

Une autre proposition cruciale consiste à réformer le cadre du service minimum. Cela repose sur l'idée que la mise en balance de la notion constitutionnelle de service public avec le droit de grève. En effet, la continuité du service public est un principe fondamental qui vise à garantir le fonctionnement ininterrompu des services essentiels, même en période de grève.

Historiquement, le cadre légal entourant le service minimum a été renforcé par la loi de 2007 et réformé par l'ordonnance de 2010. Actuellement, la loi n'impose pas de service minimum. La loi de 2007 impose dans le cadre d'une grève dans certains secteurs, comme les transports publics, que les partenaires sociaux se mettent d'accord sur un service minimum.

Ainsi, cela pose deux problèmes : d'une part, **cela ne concerne pas tous les services publics** et, d'autre part, elle est contournée par les syndicats si ceux-ci ont un avantage dans le rapport de force. Or, depuis 2018, avec la réforme du statut sur les cheminots, nous voyons bien que les syndicats de la SNCF ont pris l'ascendant sur leur direction puisque désormais chaque année ils obtiennent des avancées significatives.



Ainsi, pour remédier à cela, il est crucial de définir clairement le niveau de service à maintenir durant les grèves. Par exemple, dans le secteur ferroviaire, **il pourrait être requis que 70 % des trains circulent pour assurer une mobilité minimale aux usagers.** Cette approche permettrait non seulement de protéger les droits des usagers, mais également de renforcer la légitimité du droit de grève, en prouvant qu'il peut s'exercer sans compromettre la continuité des services essentiels. Un autre aspect essentiel est l'établissement d'un mécanisme de contrôle indépendant pour veiller au respect du service minimum. Ce contrôle pourrait inclure des audits réguliers et des rapports publics sur la mise en œuvre du service minimum pendant les grèves. En cas de non-respect, des sanctions financières pourraient être imposées aux entreprises concernées, incitant ainsi à une meilleure conformité avec la loi. La mise en place d'une telle réforme garantirait que les services publics continuent de fonctionner efficacement tout en respectant le droit constitutionnel de grève. Historiquement, le cadre légal entourant le service minimum a été renforcé par la loi de 2007 et réformé par l'ordonnance de 2010. Cependant, ces dispositions ne garantissent pas un service minimum obligatoire; elles dépendent plutôt d'accords entre les entreprises et les syndicats. Dans ce contexte, la continuité du service public doit être considérée comme une priorité qui nécessite un équilibre délicat avec le droit de grève. Le Conseil constitutionnel a affirmé que bien que le droit de grève soit un principe fondamental, il doit être concilié avec la nécessité de maintenir un service public continu. La mise en œuvre d'un service minimum efficace pourrait également s'inspirer des modèles étrangers, comme ceux d'Italie et du Québec, où des commissions dédiées supervisent l'application des lois relatives au service minimum. Ces exemples montrent qu'un cadre réglementaire clair et une autorité administrative indépendante peuvent jouer un rôle crucial dans l'assurance d'un équilibre entre le droit de grève et la continuité du service public.

La mise en œuvre d'un service minimum efficace pourrait s'inspirer des modèles étrangers, comme ceux d'Italie et du Québec, où des commissions dédiées supervisent l'application des lois relatives au service minimum. Ces exemples montrent qu'un cadre réglementaire clair et une autorité administrative



indépendante peuvent jouer un rôle crucial dans l'assurance d'un équilibre entre le droit de grève et la continuité du service public.

Proposition - Encourager à la médiation

Un autre axe d'amélioration pourrait être l'encouragement à la médiation avant le déclenchement d'une grève. Il serait bénéfique d'instaurer une procédure obligatoire de médiation entre syndicats et employeurs avant qu'une grève ne soit déclarée. Cela permettrait de résoudre les conflits à l'amiable et d'éviter l'escalade vers des mouvements sociaux qui perturbent les services publics.

Proposition – Etendre le préavis de grève dans le secteur public à 10 jours

Enfin, le renforcement des préavis pourrait également contribuer à mieux encadrer le droit de grève. Actuellement, dans le secteur public, un préavis de cinq jours est requis ; l'étendre à dix jours pourrait permettre aux employeurs de mieux se préparer et d'engager un dialogue constructif avant le déclenchement d'une grève.

Ces mesures contribueraient à établir un équilibre entre le respect des droits fondamentaux des travailleurs et la nécessité d'assurer un service public efficace et accessible à tous, particulièrement lors d'événements critiques.

GRANDE ORIENTATION N°3 : PLAFONNER LA DUREE DES GREVES

Actuellement au sein du code du travail, il n'existe aucune durée légale minimale ou maximale de grève. En effet, d'après l'article L2512-2 du code du travail, les modalités du préavis de grève concernant le délai de prévenance, l'origine syndicale de son émanation, le champ géographique et l'heure du début sont définies mais par contre la durée de la grève peut être limitée ou non.

En Italie, la loi du 12 juin 1990 impose des restrictions strictes sur la durée des grèves, notamment dans les services publics essentiels. Un préavis d'au moins dix jours est requis, et la grève ne peut pas dépasser la durée annoncée, rendant ainsi toute grève illimitée illégale.

Une proposition pour garantir la continuité des services publics serait d'instaurer une durée obligatoire au sein des modalités du préavis de grève dans certains secteurs, notamment les transports, et donc de revoir l'article L2512-2 du code du travail. Cette mesure vise à prévenir les abus et à limiter les impacts négatifs sur les



usagers, tout en respectant le droit de grève, qui est un droit fondamental en France.

GRANDE ORIENTATION N°4 : DONNER UN CREDIT DE 30 JOURS OU LE GOUVERNEMENT PEUT INTERDIRE LES GREVES

Cette alternative repose sur l'idée que le gouvernement d'interdire les grèves pendant un maximum de 30 jours par an. Cela impliquerait l'adoption d'une loi qui accorde au gouvernement un « crédit » pour limiter temporairement le droit de grève en fonction des besoins spécifiques du pays.

La loi pourrait stipuler que le nombre total de jours de grève dans un an ne doit pas dépasser 30 jours. Cela permettrait une certaine flexibilité tout en garantissant que les services essentiels restent opérationnels. Pour éviter des interruptions prolongées, il serait judicieux d'imposer une limite à la durée d'une grève, fixée à un maximum de 15 jours consécutifs. Cela garantirait que les usagers ne soient pas tenus en otage pendant des périodes prolongées. Les préavis de grève devraient inclure des détails spécifiques sur la durée prévue de l'action, ainsi que sur les modalités du service minimum à maintenir.

Par exemple, si une crise sanitaire ou une situation d'urgence nécessite un fonctionnement optimal des hôpitaux ou des transports publics, cette mesure pourrait être mise en œuvre.

3.2 RENFORCEMENT DU CADRE LEGAL

Le droit de grève est un outil fondamental pour les travailleurs, leur permettant de revendiquer de meilleures conditions de travail et de salaire. Cependant, en France, où le nombre de jours de grève est particulièrement élevé, il est essentiel d'établir un cadre légal renforcé pour prévenir les abus et garantir un équilibre entre les droits des travailleurs et la continuité des services publics. Cette section propose plusieurs mesures visant à renforcer le cadre légal entourant le droit de grève.

Proposition 5 - Encourager à la médiation



Un autre axe d'amélioration pourrait être l'encouragement à la médiation avant le déclenchement d'une grève. Il serait bénéfique d'instaurer une procédure obligatoire de médiation entre syndicats et employeurs avant qu'une grève ne soit déclarée. Cela permettrait de résoudre les conflits à l'amiable et d'éviter l'escalade vers des mouvements sociaux qui perturbent les services publics.

Proposition 6 – Etendre le préavis de grève dans le secteur public à 10 jours

Enfin, le renforcement des préavis pourrait également contribuer à mieux encadrer le droit de grève. Actuellement, dans le secteur public, un préavis de cinq jours est requis ; l'étendre à dix jours pourrait permettre aux employeurs de mieux se préparer et d'engager un dialogue constructif avant le déclenchement d'une grève.

Ces mesures contribueraient à établir un équilibre entre le respect des droits fondamentaux des travailleurs et la nécessité d'assurer un service public efficace et accessible à tous, particulièrement lors d'événements critiques.

Proposition 7 - Interdire les grèves politiques ou limitation à un certain nombre d'heures

Une autre proposition serait d'interdire les grèves politiques ou, à défaut, de les limiter à un certain nombre d'heures par an. Les grèves motivées par des considérations politiques peuvent souvent perturber gravement l'économie et le fonctionnement normal des services publics. En définissant clairement ce qui constitue une grève politique et en imposant des restrictions sur leur fréquence et leur durée, il serait possible de réduire l'impact négatif sur la société tout en respectant le droit à l'expression politique. Par exemple, une limitation à 48 heures par an pourrait être envisagée pour ces types de grèves.

Proposition 8 - Rendre obligatoire la consolidation des données dans le secteur public

Il serait également pertinent de **rendre obligatoire la consolidation des données relatives aux grèves dans le secteur public**. Actuellement, il existe un manque de transparence sur l'impact réel des grèves dans ce secteur. En instituant une



obligation légale pour les administrations publiques de collecter et de publier régulièrement des données sur le nombre de jours de grève, les motifs invoqués et l'impact sur les services, il serait possible d'obtenir une vue d'ensemble plus précise. Cela permettrait non seulement d'analyser les tendances en matière de grèves mais aussi d'évaluer l'efficacité des mesures mises en place pour encadrer ce droit.

Proposition 9 - Faire la transparence sur les accords de sortie de grève signés

Une autre proposition importante serait **d'instaurer la transparence sur les accords de sortie de grève signés** entre syndicats et employeurs. Actuellement, ces accords sont souvent peu connus du grand public et peuvent manquer de clarté quant à leur mise en œuvre. En rendant ces accords publics et accessibles, il serait possible d'assurer que les engagements pris lors des négociations soient respectés et suivis. Cela renforcerait la confiance entre les parties prenantes et permettrait aux travailleurs d'évaluer si leurs revendications ont été correctement prises en compte.

Proposition 10 - Lutter contre les abus du droit de retrait

Il est également crucial de **lutter contre les abus du droit de retrait**, qui peut parfois être utilisé comme un prétexte pour justifier des arrêts de travail non fondés. Le droit de retrait doit être exercé uniquement dans des situations où la santé ou la sécurité des travailleurs est réellement mise en danger. Pour cela, il pourrait être utile d'introduire un cadre légal plus strict concernant l'exercice du droit de retrait, incluant une obligation pour les employés d'informer leur employeur immédiatement et par écrit des raisons invoquées pour ce retrait. Cela permettrait non seulement d'éviter des abus mais aussi d'assurer que chaque situation soit traitée avec sérieux.

En mettant en œuvre ces propositions, la France pourrait renforcer le cadre légal entourant le droit de grève tout en préservant la capacité des travailleurs à revendiquer leurs droits. Ces mesures contribueraient à établir un équilibre entre le respect des droits fondamentaux des travailleurs et la nécessité d'assurer un service public efficace et accessible à tous. Un cadre légal renforcé pourrait



également favoriser un climat social plus apaisé et propice au dialogue entre employeurs et employés.

3.3 ENCOURAGEMENT A LA DIVERSITE SYNDICALE EN LES TRANSFORMANT

Pour mettre fin aux abus du droit de grève en France et aux monopôles de quelques syndicats avec leurs dérives politiques que cela induit, il est essentiel d'encourager la diversité syndicale. Cela implique non seulement de favoriser l'émergence de nouveaux syndicats, mais aussi de redéfinir les missions des organisations syndicales pour qu'elles soient plus pertinentes et utiles aux travailleurs. Cette section propose plusieurs mesures concrètes visant à promouvoir cette diversité et à moderniser le syndicalisme.

Proposition 11 - Instaurer le chèque syndical

Une première mesure serait d'instaurer le chèque syndical, un dispositif permettant aux salariés de choisir librement leur syndicat tout en bénéficiant d'un financement public. Ce système favoriserait l'émergence de nouveaux syndicats et réduirait le monopole de certaines organisations historiques. En donnant aux travailleurs la possibilité de soutenir financièrement le syndicat de leur choix, on encouragerait une concurrence saine entre les organisations, incitant chacune à améliorer ses services et son efficacité pour attirer davantage d'adhérents.

Proposition 12 - Lever les barrières qui empêchent l'émergence de nouveaux syndicats

Il est également crucial de faciliter l'émergence de nouveaux syndicats en simplifiant les démarches administratives pour leur création. Actuellement, les exigences légales peuvent être un obstacle pour les nouvelles organisations souhaitant se constituer. En réduisant ces barrières, on permettrait à des voix alternatives de se faire entendre et d'apporter des solutions innovantes aux problématiques des travailleurs. Faciliter l'émergence de nouveaux syndicats en



France est essentiel pour diversifier la représentation des travailleurs et répondre aux besoins variés des salariés. Cependant, plusieurs **barrières légales** entravent cette émergence :

1. **Exigences administratives complexes** : La création d'un syndicat nécessite de respecter un cadre légal qui peut être perçu comme lourd et contraignant. Les démarches administratives pour enregistrer un syndicat, notamment la rédaction de statuts conformes et la déclaration auprès des autorités compétentes, peuvent décourager les initiatives. Simplifier ces démarches pourrait encourager davantage de travailleurs à s'organiser.
2. **Conditions de représentativité** : Pour qu'un syndicat soit reconnu comme représentatif, il doit obtenir un certain nombre de voix lors des élections professionnelles. Cela impose une barrière à l'entrée pour les nouveaux syndicats qui peinent à se faire connaître et à rassembler des adhérents. Un assouplissement des critères de représentativité ou la mise en place d'un système permettant aux nouveaux syndicats de se faire entendre sans avoir à atteindre immédiatement ces seuils pourrait favoriser leur émergence.
3. **Accès limité aux financements** : Les syndicats dépendent principalement des cotisations de leurs membres pour financer leurs activités. Les nouveaux syndicats, souvent moins connus, peuvent avoir du mal à attirer des adhésions et, par conséquent, à disposer des ressources nécessaires pour fonctionner efficacement. L'instauration d'un **chèque syndical** comme vu précédemment, qui permettrait aux salariés de choisir leur syndicat tout en bénéficiant d'un financement public, pourrait aider à surmonter cette barrière.
4. **Manque de visibilité et d'information** : Les travailleurs ne sont pas toujours informés des options syndicales disponibles, ce qui limite la capacité des nouveaux syndicats à recruter des membres. Des campagnes d'information régulières sur les différents syndicats, leurs missions et leurs offres de services pourraient aider à sensibiliser les salariés et à promouvoir la diversité syndicale.

Proposition 13 - Faire la transparence sur les caisses de grève des syndicats



La transparence sur les caisses de grève des syndicats est une autre proposition essentielle. Actuellement, peu d'informations sont disponibles sur la gestion et l'utilisation des fonds destinés aux grèves. En rendant ces données accessibles au public, les syndicats pourraient renforcer leur crédibilité et leur légitimité auprès des membres et des non-membres. Cela permettrait également d'éviter les abus et garantirait que les ressources soient utilisées efficacement pour soutenir les travailleurs en grève.

Proposition 14 - Aller vers un syndicalisme de services

Une transformation vers un syndicalisme de services pourrait également être bénéfique. Cela signifierait que les syndicats ne se limitent pas à défendre les intérêts des salariés, mais offrent également une gamme élargie de services, tels que l'assistance juridique gratuite, des services financiers ou encore des aides sociales complémentaires. En développant ces services, les syndicats pourraient attirer un plus grand nombre d'adhérents en offrant un réel retour sur investissement. Les expériences positives observées dans d'autres pays où le taux de syndicalisation est élevé montrent que cette approche peut renforcer la pertinence et l'attractivité des organisations syndicales.

Proposition 15 - Améliorer la transparence et la démocratie interne

Les syndicats doivent également améliorer leur transparence et leur démocratie interne. Les membres doivent être impliqués dans la prise de décisions importantes et avoir accès à des informations claires sur les finances et les activités du syndicat. Une meilleure communication interne garantirait que toutes les voix soient entendues et que les décisions reflètent réellement les préoccupations des adhérents.

Proposition 16 - Moderniser les syndicats grâce aux nouvelles technologies

L'utilisation des nouvelles technologies est essentielle pour moderniser le fonctionnement des syndicats. Ces derniers devraient adopter des outils numériques pour faciliter la communication entre membres et représentants, notamment par le biais de plateformes en ligne permettant des consultations en



temps réel. De plus, encourager la création de partenariats avec des organisations similaires à l'étranger pourrait permettre un échange enrichissant sur les meilleures pratiques en matière de syndicalisme.

Proposition 17 - Redéfinir le lien entre les syndicats et les actifs

Enfin, il est crucial de redéfinir le lien entre les syndicats et les actifs. Chaque organisation syndicale doit adapter son approche pour répondre aux attentes spécifiques des travailleurs qu'elle représente. Cela peut inclure :

1. Présenter leur structure auprès des nouveaux arrivants : Les syndicats devraient organiser des sessions d'information pour familiariser rapidement les nouveaux employés avec leurs services.

2. Élargir leurs attributions au sein de l'entreprise : Les syndicats pourraient jouer un rôle plus actif dans la gestion des fonds liés à l'intéressement ou à la participation, ainsi que dans l'accompagnement professionnel tout au long de la carrière des salariés.

3. Revoir les conditions légales de propagande syndicale : Il est nécessaire d'adapter ces conditions aux évolutions du monde du travail, notamment avec l'essor du télétravail.

En mettant en œuvre ces propositions, la France pourrait encourager une véritable diversité syndicale qui répond mieux aux besoins actuels des travailleurs sans tomber dans une culture syndicale de blocage. Un syndicalisme revitalisé, transparent et orienté vers le service serait non seulement bénéfique pour les adhérents mais contribuerait également à renforcer la voix collective des travailleurs dans un contexte économique en constante évolution.



IV. CONCLUSION

La question des grèves en France, notamment leur fréquence et leur utilisation stratégique, appelle à une réflexion approfondie sur l'encadrement du droit de grève. Alors que ce droit est un outil fondamental pour la défense des intérêts des travailleurs, son détournement à des fins de chantage ou de pression politique soulève des préoccupations légitimes. Les abus constatés, tels que les préavis de grève étendus et les mobilisations sans consultation des syndicats traditionnels, mettent en lumière la nécessité d'une réforme pour garantir que le droit de grève soit exercé de manière responsable et constructive. Aujourd'hui, la France est championne du monde de la grève.

Pour retrouver un climat social apaisé et tourné vers l'avenir, Il est crucial d'envisager des mesures qui favorisent la transparence, la diversité syndicale et le dialogue social. L'instauration d'un chèque syndical, la facilitation de la création de nouveaux syndicats, et l'amélioration de la transparence sur les finances syndicales sont autant de propositions qui pourraient revitaliser le paysage syndical en France. De plus, un syndicalisme orienté vers les services et une meilleure communication avec les travailleurs pourraient renforcer l'engagement des salariés envers leurs organisations.

Enfin, il est impératif d'établir un cadre légal plus clair et plus adapté aux réalités contemporaines du monde du travail. Cela inclut la définition de conditions précises pour le déclenchement des grèves, la mise en place d'un service minimum dans certains secteurs critiques, et une régulation stricte des mouvements jugés abusifs. En agissant sur ces différents leviers, il serait possible de rétablir un climat de confiance entre les syndicats, les employeurs et les usagers, tout en préservant l'essence même du droit à la mobilisation collective. La France doit ainsi s'engager dans un débat constructif sur le droit de grève afin d'en faire un véritable outil au service des travailleurs et non un moyen de pression dans un contexte politique ou économique.



Par Clément Perrin, Directeur des Etudes du Millénaire

Crédit photo : [09042018 Cheminots en EG et rassemblés devant l'assemblée nationale45](#), **Force Ouvrière**, via Flickr, sous License CC BY-NC 2.0





Le Millénaire est un groupe de réflexion spécialisé sur les questions de politiques publiques. Il est composé d'une centaine de contributeurs de divers horizons — cadres du privé, du public, chercheurs, chefs d'entreprises — et chacun expert dans son domaine.

Président : William THAY

Secrétaire générale : Marion PARISET

Vice-présidents: Gilles BÖSINGER et Olivier BODO

Directeur des études : Clement PERRIN

Directeurs adjoints des études: Pierre CLAIRE et Matthieu HOCQUE

Communication : communication@lemillenaire.org

Presse : presse@lemillenaire.org

Et pour suivre toutes les actualités du Millénaire :

<http://lemillenaire.org>



Mentions légales : L'ensemble de ce rapport relève de la législation française et internationale sur le droit d'auteur et de la propriété intellectuelle. Tous les droits de la reproduction sont réservés à l'association « Le Millénaire », la reproduction de tout ou partie de ce rapport sur quelque support que ce soit est formellement interdite sauf autorisation expresse du Président de l'association.