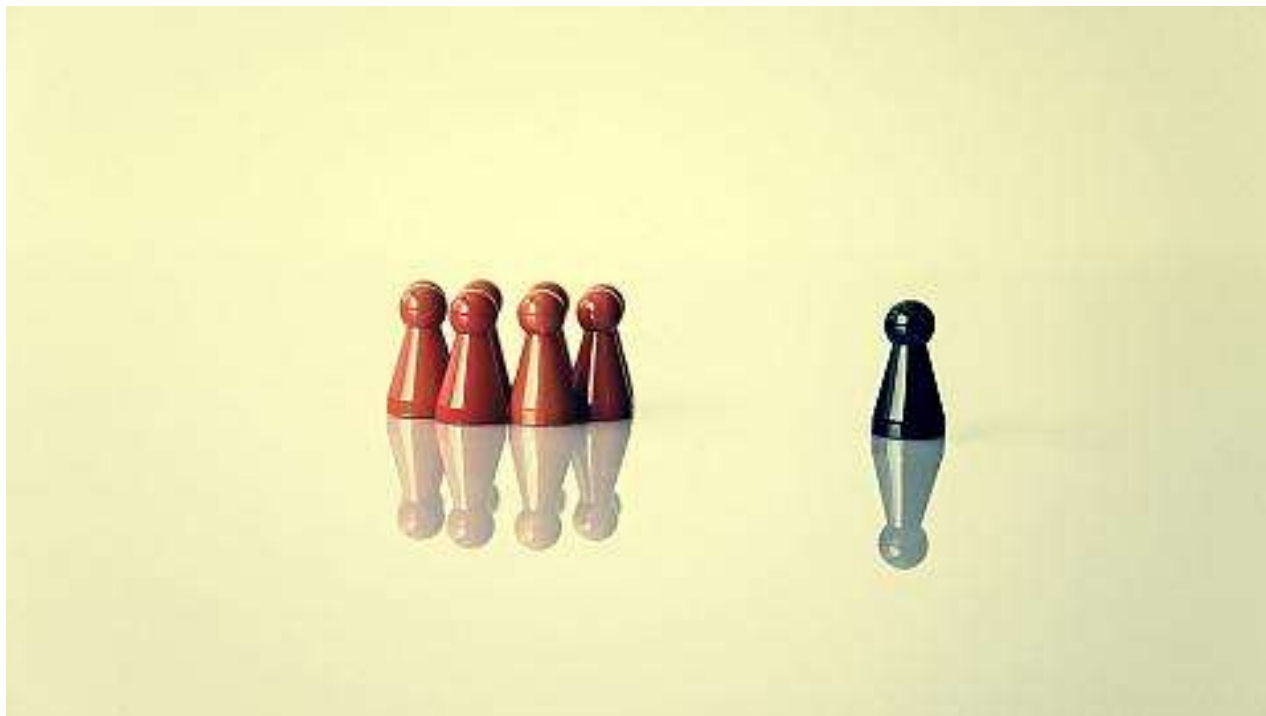


L'exercice du droit de grève nécessite des revendications professionnelles connues !

CONFLITS COLLECTIFS Publié vendredi 4 septembre 2026 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)



Si aucune définition légale de la grève n'est donnée, la Cour de cassation la définit depuis longtemps comme une cessation collective totale et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles (Cass. soc., 2-2-06, n°04-12336).

Elle vient de rappeler, dans un arrêt du 8 juillet 2026 (n°25-12848) que ces revendications doivent être connues de l'employeur.

En 2020, à l'occasion de la crise du Covid, l'employeur soumet au CSE qui l'approuve, un projet prévoyant une nouvelle organisation des équipes de jour et de nuit, et notamment un fonctionnement en 3x8 pour les équipes de nuit.

Le soir même et pendant deux nuits, certains salariés arrêtent de travailler.

Trois jours plus tard, un des salariés ayant cessé le travail est mis à pied, puis licencié pour faute grave pour avoir quitté son poste sans motif.

Le salarié saisit le conseil de prud'hommes pour nullité de son licenciement en raison de la grève organisée pendant ces deux jours.

La cour d'appel juge que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse au motif que le défaut de formalisme de la grève exige tout de même que l'employeur ait connaissance des revendications des salariés grévistes.

Le salarié forme un pourvoi en cassation et la Haute cour le rejette en ces termes :

“

8. L'exercice normal du droit de grève n'étant soumis à aucun préavis, sauf dispositions législatives le prévoyant, il nécessite seulement l'existence de revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir connaissance au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information.

9. Après avoir analysé les éléments de fait et de preuve soumis à son examen concernant les circonstances de la cessation de travail des 18 et 19 juin par une partie de l'équipe de nuit, la cour d'appel a constaté que ces arrêts de travail n'étaient accompagnés d'aucune demande revendicative ni de doléances en lien avec le projet de l'employeur de modification du travail des équipes de jour et de nuit et qu'aucune information n'avait été donnée par les salariés à l'employeur sur les motifs de la démobilisation sinon celle de « ne pas avoir envie de travailler ». Elle en a déduit à bon droit qu'en l'absence de revendications professionnelles collectives portées à la connaissance de l'employeur au moment de la cessation du travail, l'arrêt de travail ne constituait pas l'exercice du droit de grève » (Cass. soc.8-7-26, n°25-12848).

ATTENTION, il est nécessaire de pouvoir rapporter la preuve de la connaissance par l'employeur des revendications professionnelles non satisfaites avant d'exercer son droit de grève.

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Contrat de travail](#) [#Grève](#) [#Licenciement](#) [#Revendications](#)

Partager cet article :



Télécharger

PDF

Veille juridique du 13 juillet au 4 septembre 2026

4 septembre - PDF - 543.3 kio

Sur le même sujet

Grève et revendications professionnelles

La grève se définit comme une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Orne : troisième semaine de grève illimitée chez Amcor

L'usine Amcor d'Argentan, spécialisée dans l'emballage alimentaire, doit fermer avant l'été. Les salariés, qui exigent de meilleures conditions de licenciement, ont cessé le travail depuis le 21 mars à l'appel d'une intersyndicale FO-CGT.

RUPTURE DU CONTRAT

Transfert des contrats de travail et règlement intérieur

Dans un souci de protection du salarié en cas de modification de la situation juridique de l'employeur, le législateur a, très tôt (1928), garanti une certaine stabilité aux emplois des salariés.

CONTRAT DE TRAVAIL

Permis de conduire et contrat de travail

L'employeur peut, lorsque le contrat de travail implique la conduite d'un véhicule, demander, au cours de l'entretien d'embauche ou pendant l'exécution du contrat de travail, à un salarié de fournir l'original de son permis de conduire (l'employeur pouvant dans ce cas effectuer une copie du document).

NOS PARTENAIRES

ACTUALITÉS

Communiqués de FO
Les éditoriaux du secrétaire général
Les communications des secteurs
Les articles de L'InFO militante
Les communiqués des fédérations

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

AGIR

Nos actions
Les outils syndicaux
La WebTV FO
Entre Militants

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?

Notre organisation

Adhérer à FO

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

Votre email



