

le 24 janvier 2023

FORMATION

GREVE DES SALARIES : COMMENT REAGIR FACE A UN CONFLIT SOCIAL ?

DATE et HORAIRE : **MARDI 21 FEVRIER 2023**
9 h 00 à 12 h 00

DURÉE : **3 heures**

PARTICIPATION : INTER-ENTREPRISES
En présentiel ou en distanciel (visioconférence en direct)

LIEU (présentiel) : dans les locaux du Cabinet TEN FRANCE – 86000 POITIERS
Salle de réunion 5

TARIF : 350 euros HT pour 3 heures

PREREQUIS : Aucun prérequis

PUBLIC CONCERNE : Dirigeants et gestionnaires du personnel (DRH, RAF, RRH, assistant(e)/chargé(e) RH, ...). Disposer d'une connaissance de base du droit du travail et/ou d'une expérience pratique des ressources humaines est un plus.

ACCESSIBILITE : Nos séances sont accessibles à différents types de handicap. Contacter le référent handicap (cf point « 8. Contacts ») avant la conclusion de la convention pour vérifier la compatibilité et les possibilités d'adaptation.

DÉLAI INSCRIPTION : AU PLUS TARD LE 13 février 2023

MODALITÉ INSCRIPTION : bulletin d'inscription à adresser au service formation par mail (formation@tenfrance.com) ou par courrier (CS 61074 – 86061 POITIERS CEDEX 9)

ÉQUIPEMENT REQUIS : Pour le suivi par visioconférence, obligation de disposer d'un outil informatique (ordinateur/tablette/téléphone portable) équipé d'une caméra et d'un micro.

JURISTES

1. OBJECTIF PÉDAGOGIQUE

L'objectif de cette formation est de permettre aux stagiaires de :

- Connaître les règles qui entourent l'exercice du droit de grève dans l'entreprise ;
- Être capable de réagir en cas de grève dans l'entreprise, notamment en identifiant les actions en cas d'abus ;
- Connaître les conséquences de la grève sur le contrat de travail des grévistes et les mandats des représentants élus et syndicaux ;
- Connaître les leviers de sortie de grève.

2. CONTENU DE LA FORMATION

Le plan d'intervention figure à la fin du présent document

3. MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

a) ORGANISATION MATÉRIELLE et MOYENS

Chaque stagiaire sera destinataire d'un support de formation ainsi que d'un questionnaire d'évaluation à chaud. Le retour auprès de l'intervenant de la fiche d'évaluation à chaud est impératif. Pour les stagiaires en distanciel, ces documents seront adressés au plus tard la veille de la séance, par mail, avec le lien de connexion à la séance.

b) DÉROULEMENT PÉDAGOGIQUE DES SÉANCES

Cette formation consistera en une présentation détaillée, illustrée d'exemples pratiques, du cadre d'une grève licite, des réactions possibles de l'entreprise face au déclenchement de la grève et de ses différentes manifestations, des conséquences de la grève pour les salariés grévistes sur leur contrat de travail et pour les représentants syndicaux ou élus sur leur mandat, ainsi que des leviers de sortie de conflit, sur la base d'un powerpoint.

Le formateur répondra à toutes les questions posées. Un dialogue et des échanges ponctueront cette journée de formation.

c) OUTILS UTILISÉS

Au terme de la formation, un contrôle des connaissances acquises par les stagiaires (évaluation des apprentissages) sera opéré.

4. ANIMATION

La formation est dispensée par :

- Béatrice CHIGNON, avocate associée en droit social conseil
- Pierre LEMAIRE, avocat associé en droit social judiciaire

5. MODALITÉ DE SUIVI DES PRÉSENCES

Stagiaires en présentiel : Les stagiaires présents ainsi que les intervenants devront émarger la feuille de présence.

Stagiaires en distanciel : la présence du stagiaire est contrôlée par l'intervenante au long de la séance sur la base de l'inscription, et l'identification de celui-ci est confirmée par une vérification de sa présence (caméra).

6. MODALITÉS D'ÉVALUATIONS

a) QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION A CHAUD

Ce questionnaire portera sur 3 points :

1. Contrôle des connaissances (Compréhension et acquisition des connaissances du stagiaire) par le biais de questions / réponses
2. Atteinte des objectifs par le stagiaire
3. Déroulement de la formation

b) QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION A FROID

Un questionnaire sera envoyé aux stagiaires entre + 45 et + 60 jours après la formation.

7. CLÔTURE DE LA FORMATION :

- 1) A l'issue de la formation, chaque stagiaire présent devra impérativement remettre (suivi en présentiel) à l'intervenant ou adresser (suivi en distanciel) le questionnaire d'évaluation à chaud complété.
- 2) Dans les jours suivant la formation, envoi par le Cabinet TEN FRANCE d'un dossier comprenant :
 - le certificat de réalisation pour chaque stagiaire ;
 - la feuille de présence émargée par les stagiaires et l'intervenant
- 3) Sera adressé, conformément aux modalités d'évaluation (cf point 6 « modalités d'évaluations »), un questionnaire d'évaluation à froid sur l'acquisition des connaissances du stagiaire et leurs applications dans l'entreprise, que le stagiaire devra impérativement retourner au service formation TEN FRANCE par voie postale (23 rue Victor Grignard – CS 61074 – 86061 POITIERS CEDEX) ou par mail à formation@tenfrance.com

8. CONTACTS

Tél : 05 49 55 99 17 **Mail** : formation@tenfrance.com

- **Référent pédagogique** : Alexandra SERVOUZE-MERCIER, avocate associée
Droit du travail (conseil social) et droit de la sécurité sociale et protection sociale
- **Référent handicaps** : Benoît TRIPON, avocat associé
Droit du travail (conseil social) et droit de la sécurité sociale et protection sociale
- **Référent administratif** : Fabienne JAMMES, assistante



Intervenants : Béatrice CHIGNON
bchignon@tenfrance.com
Tél : 05 49 55 80 77

Pierre LEMAIRE
plemaire@tenfrance.com
Tél : 05 49 55 59 94

9. ANNEXE

⇒ *Plan d'intervention*

PROGRAMME DE FORMATION

GREVE DES SALARIES :

COMMENT REAGIR FACE A UN CONFLIT SOCIAL ?

Préambule

I.- La grève : quand est-elle licite ?

A. Qu'est-ce qu'une grève ?

- 1.- Quelle est la définition de la grève ?
2. Quelles sont les formes de grève licite ou illicite ?

B. Comment une grève est-elle lancée ?

- 1.- Qui doit être à l'origine de l'appel à la grève ?
- 2.- Un préavis doit-il être respecté ?

C. Sur quelles motivations doit-elle reposer ?

- 1.- Quelles revendications peuvent justifier l'exercice du droit de grève ?
- 2.- Quels sont les motifs ne justifiant pas le recours licite à la grève ?
- 3.- Quand et comment les revendications sont présentées à l'employeur ?

D. Qui peut y prendre part et comment ?

- 1.- Les salariés peuvent-ils tous participer à la grève ?
- 2.- Comment se déclarent-ils grévistes ?
- 3.- L'entreprise peut-elle demander aux grévistes de remplir un document ?

II. Quelles réactions possibles de l'entreprise face au déclenchement de la grève et ses manifestations ?

A. Comment se préparer à la gestion d'une grève en amont de celle-ci ?

B. Quelles sont les premières mesures à mettre en place après l'annonce de la grève ?

C. L'entreprise doit-elle poursuivre son activité ou peut-elle fermer ?

D. Comment l'entreprise peut-elle continuer à fonctionner pendant le mouvement social ?

- 1.- Comment pallier l'absence des salariés grévistes en interne ?
- 2.- Peut-on recourir à de la main d'œuvre extérieure ?

E. Comment réagir face aux occupations de locaux, aux blocages de site ou aux formes de grève illicite ?

- 1.- Quelles actions judiciaires pour répondre aux occupations, piquets de grève et blocages ?
- 2.- Quelles actions judiciaires pour engager la responsabilité des syndicats ou/et des grévistes en cas d'abus ?
- 3- L'employeur peut-il exercer son pouvoir disciplinaire ?

III. Quels sont les impacts de la grève pour les salariés en grève ?

A.- Quelles sont les conséquences sur la relation contractuelle ?

- 1.- sur la rémunération**
- 2.- sur les heures perdues**

B.- Quelles sont les conséquences sur les prérogatives des représentants du personnel et des syndicats ?

IV.- Comment sortir de la grève ?

A.- Quelle stratégie adopter ? Négocier ou non ?

B.- Quels sont les outils de règlement des conflits ?

C.- Comment rédiger l'accord marquant la fin du conflit ?