

Le NLRA et le droit de grève

Le droit de grève. L'article 7 du NLRA stipule notamment : "les salariés ont le droit . . . de prendre part à d'autres activités de concertation aux fins de négocier des conventions collectives ou d'autres aides ou protections mutuelles." La grève figure parmi les activités de concertation protégées par cet article. L'article 13 concerne également le droit de grève. Il est ainsi libellé :

Aucune disposition de la présente loi, sous réserve des dispositions spécifiquement prévues par le présent titre, ne saurait être interprétée comme interférant avec le droit de grève, l'entravant ou l'amoindrissant d'une quelconque façon, ni comme portant atteinte aux restrictions ou réserves auxquelles est soumis ce droit.,

Il ressort clairement de la lecture de ces deux dispositions que : la loi non seulement garantit aux salariés le droit de grève, mais impose aussi des restrictions et des réserves à l'exercice de ce droit.

Grèves licites et illicites. La légalité d'une grève peut dépendre de son objet ou de son objectif, mais aussi du moment choisi ou du comportement des grévistes. L'objet ou les objets d'une grève et la connaissance de la légalité de ses motifs sont des questions qui ne sont pas toujours simples à établir. C'est le National Labor Relations Board (le Conseil national sur les relations de travail ou NLRB) qui doit souvent se prononcer sur ces questions. Les conséquences encourues par les grévistes et les employeurs touchés par la grève peuvent être lourdes, du fait qu'elles impliquent les questions de réintégration et de rappel de salaire.

Grèves avec motif licite. Les salariés faisant grève pour un motif légal relèvent de deux catégories : les grévistes participant à une grève pour raisons économiques et les grévistes victimes de pratiques déloyales de travail. Les salariés des deux catégories conservent leur emploi, mais les grévistes victimes de pratiques déloyales de travail bénéficient de droits de plus étendus en matière de réintégration.

Caractéristiques des grévistes économiques. Lorsque le motif d'une grève consiste à obtenir de l'employeur une concession d'ordre économique telle que l'augmentation des salaires, la réduction du temps de travail ou de meilleures conditions de travail, il sera fait référence à des grévistes économiques. Ceux-ci conservent leur statut de salarié et ne peuvent pas être licenciés, mais leur employeur peut les remplacer. Si l'employeur a, de bonne foi, pourvu au remplacement permanent des postes qu'occupent les grévistes économiques, ces derniers ne peuvent pas prétendre à une réintégration immédiate lorsqu'ils demandent à reprendre le travail inconditionnellement. Si, en revanche, les grévistes n'obtiennent pas d'emploi régulier substantiellement équivalent, ils ont le droit d'être rappelés à des emplois pour lesquels ils sont qualifiés lorsque de tels postes se libèrent, à condition qu'eux-mêmes ou leur délégué syndical, aient fait une demande inconditionnelle de réintégration.

Caractéristiques des grévistes victimes de pratiques déloyales de travail. Les salariés participant à une grève de protestation contre une pratique déloyale de travail commise par leur employeur sont appelés grévistes victime de pratique déloyale de travail. Ces grévistes ne

peuvent être ni licenciés ni remplacés définitivement. Au terme de la grève, les grévistes victimes de pratiques déloyales de travail et non coupables de faute grave, sont en droit de récupérer leur poste même si les travailleurs recrutés pour leur remplacement doivent être licenciés.

Si le NLRB constate que l'employeur a illégalement refusé aux grévistes économiques ou aux grévistes victimes de pratiques déloyales de travail ayant présenté une demande inconditionnelle de réintégration, le Bureau peut leur accorder des arriérés de salaire à compter de la date à laquelle ils auraient dû être réintégrés.

Grèves illicites en raison de leur objectif. Une grève peut être illicite en raison de l'illégalité de son objet ou de son objectif. Une grève de soutien en faveur de pratiques syndicales déloyales ou une grève qui inciterait un employeur à avoir recours à des pratiques frauduleuses, peut constituer une grève illicite en raison l'illégalité de son objet. Par exemple, un employeur congédiant un salarié pour manquement à l'obligation de s'acquitter de certains paiements légaux envers le syndicat, en l'absence d'accord de sécurité syndicale en vigueur, article 8(a)(3)), constitue une pratique déloyale de travail. Une grève destinée à contraindre un employeur à agir de la sorte serait une grève dont l'objectif est illégal et par conséquent une grève illicite.

En outre, l'article 8(b)(4) de la loi interdit les grèves visant certains objectifs, même si ces ceux-ci ne sont pas nécessairement illégaux lorsqu'obtenus par d'autres moyens. Prenons comme exemple une grève visant à contraindre un Employeur A à cesser toutes relations commerciales avec l'Employeur B. Il n'est pas illégal que l'Employeur A interrompe volontairement ses activités commerciales avec l'Employeur B, pas plus qu'il n'est illégal qu'un syndicat en fasse la demande. Il est en revanche illégal que le syndicat fasse grève dans le but de forcer l'employeur à le faire. En tout état de cause, les salariés participant à une grève illicite, peuvent être licenciés sans droit de réintégration

Grèves illicites en raison du moment choisi—Effet du contrat de non-grève. Une grève contrevenant à une clause contractuelle de non-grève, n'est pas protégée par la loi, et les grévistes encourent le licenciement ou d'autres sanctions disciplinaires, sauf si l'appel à la grève est lancé afin de dénoncer certains types de pratiques déloyales de l'employeur. Il convient de noter que tout refus de travail n'est pas considéré comme une grève et donc comme une infraction aux dispositions de non-grève. L'organisation d'un débrayage en raison de conditions anormalement nocives pour la santé, comme un système de ventilation défaillant dans un atelier de peinture par pulvérisation, ne constitue pas une infraction à une clause d'interdiction de grève.

Même chose pour les grèves à l'échéance du contrat. L'article 8(d) prévoit que lorsque l'une des parties souhaite résilier ou modifier un contrat en cours, certaines conditions doivent être respectées. En cas de non-respect de ces exigences, une grève visant la résiliation ou la modification d'un contrat est illégale et les grévistes qui y participent perdent leur statut de salariés de l'employeur engagé dans le conflit de travail. Si, toutefois, il s'agit d'une grève motivée par des pratiques déloyales de l'employeur, les grévistes sont alors considérés comme grévistes victimes de pratiques déloyales de travail et leur statut n'est en rien affecté par le non-respect de la procédure à suivre.

Grèves illicites en raison de fautes graves commises par les grévistes. Les grévistes commettant des fautes graves au cours d'une grève peuvent se voir refuser la réintégration au poste qu'ils occupaient précédemment. Cette disposition s'applique aussi bien aux grévistes économiques qu'à ceux victimes de pratiques déloyales de travail. Les fautes graves comprennent notamment les violences et menaces de violence. La Cour suprême des États-Unis a décrété qu'une grève « d'occupation », lorsque les ouvriers se contentent de rester dans l'usine en refusant de travailler, privant ainsi le propriétaire de ses biens, n'est pas protégée par la loi.. Veuillez trouver ci-après des exemples de fautes graves pouvant faire perdre aux salariés impliqués leur droit à leur réintégration :

- Grévistes s'interposant physiquement en vue d'empêcher l'accès ou la sortie d'une usine en grève.
- Grévistes menaçant de violences les salariés non-grévistes.
- Grévistes s'attaquant aux représentants de la direction.

Le droit au piquet de grève. Le droit au piquet de grève est pareillement soumis à des restrictions et réserves. Tout comme le droit de grève, le piquet de grève peut être interdit en raison de son objet ou du moment choisi ou en raison de fautes graves commises sur le piquet de grève. En outre, l'article 8(b)(7) déclare que l'organisation pour certains motifs d'un piquet de grève par un syndicat, constitue une pratique déloyale de travail, que le piquet de grève accompagne une grève ou non.

NOTE : Il convient de souligner que ce document n'est qu'un bref exposé. Une analyse circonstanciée de la loi relative aux grèves et de son application à toutes les situations de fait pouvant survenir dans le cadre de grèves, excède le cadre du présent document. Les salariés et employeurs qui prévoient leur participation à un mouvement de grève, doivent faire preuve de prudence et agir sur la base d'un avis compétent.