

Les effets de la grève sur le contrat de travail

Marie-Louis Beaulieu

Volume 10, Number 4, September 1955

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022671ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022671ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Beaulieu, M.-L. (1955). Les effets de la grève sur le contrat de travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 10(4), 276–280.

<https://doi.org/10.7202/1022671ar>

Article abstract

Un point sur lequel l'entente est souvent difficile lors du règlement d'une grève, est celui qui consiste à décider du sort des principaux grévistes à la reprise des activités. Généralement, on convient que tout le monde sera repris, sans tenir compte de la légalité, sauf les grévistes qui ont commis de graves délits. Il est tout de même intéressant de savoir ce que dit le droit sur le sujet, ce qui revient à se demander quels sont les effets de la grève sur le contrat de travail ?

Les effets de la grève sur le contrat de travail

Marie-Louis Beaulieu

Un point sur lequel l'entente est souvent difficile lors du règlement d'une grève, est celui qui consiste à décider du sort des principaux grévistes à la reprise des activités. Généralement, on convient que tout le monde sera repris, sans tenir compte de la légalité, sauf les grévistes qui ont commis de graves délits. Il est tout de même intéressant de savoir ce que dit le droit sur le sujet, ce qui revient à se demander quels sont les effets de la grève sur le contrat de travail ?

RUPTURE OU SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Pour le contrat à durée déterminée, la question est de savoir si la grève justifie une rupture de la part de l'employeur. Quant au contrat à durée indéterminée, de beaucoup le plus fréquent, parce que les grévistes sont ordinairement des ouvriers embauchés sans terme, la grève entraîne-t-elle la rupture, ou simplement la suspension du contrat de travail ? Dans le premier cas, l'employeur n'est pas obligé de reprendre les grévistes, et n'a pas d'avis de congédiement à leur donner pour ne pas être recherché en dommages-intérêts. Au cas contraire, les grévistes ont le droit d'être repris ou de réclamer l'indemnité du délai-congé.

LE DROIT FRANÇAIS

En France, l'article 4 de la Loi du 11 février 1950 est à l'effet que « la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable aux salariés ». La loi ne distingue pas si le contrat est pour une durée déterminée ou non.

Avant la loi de 1950, on disait généralement que la grève justifiait l'employeur de rompre le contrat conclu pour une durée

BEAULIEU, MARIE-LOUIS, avocat au Barreau de Québec, professeur à l'Université Laval.
--

déterminée. L'employé, en interrompant son travail, violait un engagement avant l'arrivée du terme convenu. Pour ce qui est du contrat à durée indéterminée, la loi a mis fin à une longue controverse qui avait pendant un certain temps séparé la Cour de Cassation et la doctrine. La Cour de Cassation décidait que la grève comportait rupture du contrat de travail. Les grévistes, disait-elle, en demandant de nouvelles conditions, dénoncent l'ancien contrat. La majorité des auteurs, par contre, soutenaient la théorie de la suspension provisoire de l'exécution, qui laisse subsister le contrat. La résiliation, enseignaient-ils, résulte de la volonté des parties. Or, les grévistes, en cessant de travailler, ne veulent pas abandonner l'entreprise dont ils considèrent qu'ils font toujours partie. Ils désirent simplement amener l'employeur à leur consentir des contrats plus favorables.

*« La grève est un phénomène juridique original, de droit collectif, et que l'on ne peut ramener à un ensemble d'actes de résiliation individuels des contrats de travail ».*¹

Au surplus, comment peut-on dire que la grève, qui est tout simplement l'exercice d'un droit, entraîne la rupture des contrats individuels de travail, comme le ferait une absence non justifiée ? Ce serait pénaliser l'exercice d'un droit accordé par le législateur.

La jurisprudence avait évolué sous l'influence des arguments mis de l'avant par les auteurs. La thèse de la suspension a d'abord été acceptée par la Cour supérieure d'arbitrage² qui a dit qu'il faut, en cette matière, interpréter la volonté des grévistes, plutôt que rechercher si la grève est légitime. Elle a statué que, même si la grève n'est pas justifiée, elle n'entraîne pas la rupture des contrats de travail « en l'absence de toute volonté expresse ou implicite des salariés d'abandonner leur emploi ».

Sans aller aussi loin que la Cour supérieure d'arbitrage, la Cour de Cassation s'est écartée de la thèse qui veut que la grève comporte toujours de la part des employés l'idée de rompre le contrat. Ainsi, une grève de courte durée ne rompt pas le contrat de travail.³ D'après la Cour de Cassation également, les grèves qui ne justifient pas une viola-

(1) ROUAST & DURAND, *Précis de législation industrielle*, 1951, 4ème éd., No 222, page 290.

(2) *Droit social* 1939, p. 199.

(3) (Civ. 16 nov. 1927, *D.P.* 128, 1. 33; Civ. 15 juin 1937, *D.P.* 1938, 1. 27).

tion, de la part du patron, des conventions régulièrement conclues, ne comportent que suspension du contrat. ⁴

Voici ce qu'on lit dans la deuxième édition de Planiol & Ripert, au sujet de la théorie de la rupture prônée par la jurisprudence française, surtout celle de la Cour de Cassation :

« La jurisprudence avait eu le tort de ne voir dans une grève qu'une juxtaposition de ruptures individuelles, sans prendre conscience du fait qu'elle est un phénomène collectif. La cessation collective du travail ne signifie pas que chacun des grévistes veuille rompre individuellement avec l'employeur; c'est une arme de guerre dont ils usent pour faire pression sur l'employeur et souvent sur une collectivité d'employeurs, à l'effet d'améliorer les conditions du travail. Le but n'est pas de rompre, mais d'amender le contrat. La position ancienne de la jurisprudence s'explique parce que la grève était en quelque sorte en marge de la loi, le législateur s'étant contenté en 1865 d'abroger le délit de coalition. Il y avait moins un droit de grève qu'une liberté de faire grève. » ⁵

Dans la première édition de leur traité, Planiol & Ripert avaient adopté la théorie de la rupture comme thèse générale. ⁶

NOTRE DROIT

Le droit français d'avant 1950 doit nous guider dans les cas qui relèvent de la juridiction provinciale, parce qu'il s'agit d'une manière de droit civil, qui n'est couverte par aucune disposition de droit statutaire. Comme thèse générale, la théorie de la suspension nous paraît plus juridique que celle de la rupture, surtout si on fait entrer en ligne de compte que le droit de grève est reconnu par des textes formels. Au surplus, la jurisprudence française se rattachait de plus en plus à cette théorie quand le législateur a décidé d'intervenir.

Ce qui précède s'applique à la grève légale conduite légalement, en particulier sans acte illégal de la part des grévistes individuellement,

(4) (Civ. 15 juin 1937, précité, et 4 août 1937, D.P. 1938, 1. 23).

(5) PLANIOL & RIPERT, *Traité pratique de droit civil français*, 1954, 2ème éd., tome II, no 876, page 126.

(6) PLANIOL & RIPERT, *Traité pratique de droit civil français*, 1932, 1ère éd., tome II, no 875, page 114.

par exemple, sans acte de piquet criminel. Mais nous croyons que les actes posés par un salarié dans l'exercice de son droit de grève, quand ils sont passibles d'une sanction criminelle, ou une sanction pénale d'après le droit provincial, emportent rupture de son contrat de travail. Celui qui, au cours de l'exécution d'un contrat, commet un acte criminel ou illégal relié à ce contrat, rompt les relations contractuelles qui le liaient à l'autre partie.

Quid de la grève illégale ? C'est le cas des grèves qui tombent sous le coup de l'article 365 du nouveau Code criminel, l'ancien article 499, ou qui sont prohibées par nos lois de négociations collectives, les articles 21 et 22 du Code national du travail,⁷ et l'article 24 de la Loi des relations ouvrières.⁸ C'est encore le cas de la grève interdite dans les services publics en toutes circonstances, en vertu de l'article 5 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés.⁹ Nous ne croyons pas que dans ces cas, grèves illégales dans leurs principes, la grève rompe le contrat de travail des salariés qui ne commettent personnellement aucun acte illégal. La grève est une manifestation collective. L'illégalité ici est collective et non individuelle.

Nous avons une décision rendue par M. le juge C.-E. Guérin, le 23 décembre 1942, dans une matière relevant d'Ottawa, la Loi des banques, alors qu'il n'y avait pas de texte dans la loi fédérale.¹⁰ Il a appliqué la théorie de la rupture en s'appuyant sur la première opinion de Planiol & Ripert, publiée en 1932, et sur la jurisprudence française dans l'état où elle était à ce moment.

Le Code national du travail, à l'article 3, dit expressément que la grève ne rompt pas le contrat de travail:

« Personne ne cesse d'être un employé au sens de la présente loi pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite de lock-out ou de grève pour l'unique raison de son renvoi contrairement à la présente loi. »

(7) S.R.C., 1952, ch. 152.

(8) S.R.Q., 1941, ch. 162A.

(9) S.R.Q., 1941, ch. 169.

(10) Enquête préliminaire, district de Montréal, no 8580, *Le Roi vs La Banque Canadienne Nationale*.

L'expression pour *l'unique raison* a été interprétée par la Cour d'appel dans *Society Brand Cloth & Al vs Regem*.¹¹ Il s'agissait d'appliquer l'article 502A de l'ancien code criminel, aujourd'hui 367:

« L'objection tirée de ce que le juge de première instance aurait erré en donnant aux mots « sole reason » de « raison principale, cause déterminante ou causa causans », ne peut être admise s'il ressort qu'il n'y a pas lieu en l'espèce d'accepter comme cause déterminante du renvoi les motifs invoqués par la défense (insubordination, perte de temps, incompétence) ».

Ce texte est un extrait du livre de Me M.-L. Beaulieu intitulé: *« Les conflits de droit dans les rapports collectifs du travail »*, Les Presses Universitaires Laval, Québec, 1955, LIII, 540 pp.

(11) (1942), B.R., page 541.