* **La conflictualité collective ouverte et ses moyens :**

Quand elle est ouverte, la conflictualité industrielle est essentiellement collective. Exprimer son désaccord en groupe permet d’exercer une pression plus forte et plus déterminée sur la ou les partie (s) adverse(s). il est possible que certaines populations de l’entreprise se placent en dehors de l’affrontement, quand elle sont, par exemple, peu concernées par les objectifs visés. Des membres de l’encadrement peuvent se trouver impliqués dans l’une ou l’autre de ces alliances temporaires, osciller entre les deux, ou refuser de choisir.

Cette forme d’expression est généralement d’apparition moins fréquente que la conflictualité latente. Elle nécessite des efforts d’analyse intermittents.

Les armes dont disposent les protagonistes sont généralement choisies en considération de la contrainte à exercer sur la partie adverse. On distingue des armes utilisées par les salariés et d’autres patronaux :

* **Armes utilisées par les salariés :** parmi les expressions du conflit collectif de travail, la grève est celle qui a été la plus étudiée. D’autres signes patents de mécontentement comme la manifestation, le piquetage, l’occupation des locaux sont des moyens de pression usités.
* La grève : dans un sens plus strict, la notion de grève désigne un arrêt total de l’activité de plusieurs salariés, et selon une acception plus restreinte encore, inspirée de règles juridiques en vigueur, elle est une cessation complète, **collective** et **concertée** d’une activité salariée, en vue uniquement de soutenir des revendications professionnelles que l’employeur n’a pas voulu-ou- pu satisfaire.

Le droit de grève s’exerce dans le cadre des lois qui le réglementent, diverses lois relatives à ce phénomène sont intervenues, parmi elles , la **loi 90-02 du 6 février 1990** relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l’exercice du droit de grève a pour objet de déterminer les modalités de prévention et de règlement des conflits ainsi que les conditions et modalités d’exercice du droit de grève.

Cette loi impose le dépôt d’un préavis, de l’organisation ou une des organisations syndicales, au minimum cinq jours avant le début de la grève, ce préavis doit notifier le lieu, la date et l’heure de début, la durée envisagée et les motifs.

* **Le piquetage** : c’est un groupe de personnes qui, placées aux portes de l’entreprise ou à l’intérieur, incitent les salariés à participer à une action coercitive, généralement une grève.

Quand cette forme de contrainte psychologique demeure pacifique, elle est généralement admise par la jurisprudence, à condition qu’elle s’exerce à l’extérieure de l’entreprise, et qu’elle laisse le libre passage des personnes et des biens. En revanche, si elle s’est accompagnée de menaces ou de violences, elle est estimée abusive. Si elle a lieu à l’intérieur de l’entreprise, elle est observée comme une atteinte à la liberté du travail.

* **L’occupation des lieux de travail** : L’occupation des lieux de travail durcit le **conflit**, elle est surtout un « attribut » des grève de longue durée, non seulement elle nécessite une grande détermination de la part des participants au mouvement, mais elle requiert un haut degré d’organisation.

Outre la planification de l’action, doivent être prévues la mise en place d’un système de sécurité et la désignation de piquet de grève…. De nombreux syndicalistes ayant eu à gérer ce type d’action ont affirmé que l’intensité de leur activité est souvent plus importante à ces moments-là, que lorsqu’ils exercent leur mandat en période normale.

L’occupation peut avoir lieu sans qu’il ait cessation de travail, c’est le cas de la grève avec occupation active au cours de laquelle les salariés continuent leur travail contre le gré de l’employeur.

Certaines analyse juridiques estiment que l’occupation est un prolongement normal du droit de grève, dont l’aspect désorganisateur n’est qu’une caractéristique inhérente à toute forme de pression efficace. D’autres, hostiles à ce moyen de coercition, l’analysent néanmoins comme un abus du droit de grève et non comme une grève illicite.

* **Les manifestations** : des groupes de personnes qui déambulent dans l’enceinte de l’entreprise ou sur la voie publique, en chantant des couples satiriques sur les membres de la direction et en exposant des revendications sélectionnées de manière à s’attirer la sympathie d’autres membres du personnel et de l’opinion publique, sans une démonstration de force.

Quand elles ont eu lieu sur la voie publique, cesmanifestations doivent faire, en principe, l’objet d’une autorisation administrative, surtout si elles sont susceptibles de troubler la tranquillité publique.

* **Les rassemblées générales et autres réunions** : c’est au cours de ces réunions que les revendications sont élaborées ou complétées, c’est également là que sont mises au point les modalités des démonstrations de mécontentement. Les décisions peuvent y être prises à bulletins ou à main levée.

Quand elles ont lieu dans les locaux syndicaux et en dehors du temps de travail dans les entreprises du secteur privé, elles doivent être autorisées. Dans les entreprises du secteur public, le code du travail prévoit un temps de participation aux réunions organisées par les sections syndicales dans l’enceinte de l’entreprise et pendant le temps de travail.

* **Les tracts** : distribuer auprès des salariés ou des personnes extérieures à l’entreprise, ils présentent les revendications, exposent les problèmes dénoncés et les griefs nourris contre la direction générale, ou réprouvent des décisions qu’elle a prise ou à prendre. Actes de publicité cherchant à mobiliser, ils visent à influencer les responsables de l’entreprise, en vue de future rencontre.
* **Moyens de pression patronaux**: divers mesures préventives sont souvent adoptées par les dirigeant des entreprises afin de limiter la puissance coercitive d’une grève, d’une occupation des lieux de travail ou d’une séquestration :
* **Lock-out** : ou bien contre grève ou encore grève patronale. Il s’agit d’une décision patronale de fermeture de l’entreprise afin de maintenir les salariés en dehors de celle-ci.
* **Les sanctions disciplinaires** : à la suite de manifestations conflictuelles ouvertes, des sanctions disciplinaires peuvent être prises par l’employeur, à l’encontre de salariés à qui certains faits sont reprochés.

La participation à une grève n’est plus aujourd’hui une cause de rupture du contrat de travail, sauf si le salarié a commis une faute lourde.

* **Demandes de dommages et intérêts** : en cas de grève illicite ou d’abus commis durant une manifestation conflictuelle ouverte, la responsabilité civile des grévistes et des syndicats peut être mise en jeu. L’employeur peut intenter une action en dommages et intérêts contre un syndicat, si celui est l’instigateur d’une grève sans présentation d’un préavis prévu par une convention collective, ou d’une incitation à une grève sans respect du préavis légal dans une entreprise du secteur public.