



Numero 1 / 2026

Fabrice ROSA

Lo sciopero generale in Francia

Lo sciopero generale in Francia

Fabrice ROSA

Professore di diritto all'Università Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Membro dell'Istituto di Ricerca Giuridica della Sorbona (IRJS)

I. Osservazioni preliminari sulle pratiche sociali dello sciopero in Francia

Se lo sciopero costituiva già un mezzo di rivendicazione professionale nell'epoca preindustriale, è con l'industrializzazione e il processo di espansione del movimento sindacale che viene inteso come una via di emancipazione dei lavoratori. Lo sciopero generale, esteso oltre i confini dell'azienda, si inserisce nella tradizione del sindacalismo rivoluzionario come orizzonte liberatorio per il rovesciamento dell'ordine capitalista. Esso può essere definito come un movimento interprofessionale che si estende al più ampio numero di settori di attività per raggiungere l'insieme dei lavoratori dipendenti al fine di operare una trasformazione politica della società[1]. Legato nella memoria collettiva al sindacalismo rivoluzionario[2], lo sciopero generale conserva ancora oggi, «almeno in Francia nelle frange più radicalizzate del sindacalismo, un potere trainante»[3].

Ciononostante, molti osservatori sottolineano che lo sciopero generale finalizzato alla trasformazione sociale non si è realmente concretizzato al di là di dichiarazioni «performative»[4]. La formulazione di una dottrina rivoluzionaria aveva infatti soprattutto la funzione di proteggere il movimento sociale dall'integrazione nel sistema capitalista (processo di integrazione che si è avviato progressivamente a partire dalla fine del XIX secolo[5]) e di «alimentare una “grande paura” nei detentori del potere»[6]. Più fondamentalmente, sono le funzioni dello sciopero che hanno subito una profonda evoluzione in una direzione che l'ha allontanato dalle modalità dello sciopero generale. Se lo sciopero rimane molto presente nell'immaginario e nelle pratiche sociali, esso è diventato in buona sostanza un mezzo per «gestire i disordini del sistema e favorire una ripartizione un po' più equa della ricchezza» [7]. Lo sciopero non mira più a generare una nuova società e a creare una rottura con l'ordine capitalista ma è destinato soprattutto a preparare la contrattazione collettiva[8].

Questi sviluppi sono stati in gran parte alimentati dall'istituzionalizzazione del movimento sindacale e dell'azione collettiva: abrogazione del reato di «coalizione»[9] (che consentiva di reprimere gli scioperi) con la legge Olivier del 25 maggio 1864 e consacrazione nel preambolo della Costituzione del 1946 di un diritto costituzionale di sciopero[10]; riconoscimento legale dei sindacati con la legge Waldeck-Rousseau del 21 marzo 1884[11]; prime basi e perfezionamento del quadro delle contrattazioni collettive a partire dal 1919 e per tutto il XX° secolo [12]. Grazie a questi cambiamenti del quadro giuridico, le grandi organizzazioni sindacali dispongono degli strumenti giuridici per partecipare alle contrattazioni collettive a livello di settore professionale o di impresa[13] e concludere contratti collettivi di lavoro con efficacia *erga omnes*. Inoltre, diversi fattori hanno in parte spostato il baricentro dell'azione sindacale all'interno delle imprese, indebolendo così il ruolo storicamente centrale del settore e del livello interprofessionale: creazione delle sezioni sindacali aziendali nel 1968, accompagnata da mezzi di azione a favore dei

rappresentanti sindacali (permessi sindacali [14], messa a disposizione di locali, ecc.); affermazione della contrattazione aziendale e autonomia della stessa rispetto all'accordo di categoria professionale.

È stato inoltre sottolineato[15] come siano stati i sindacati stessi ad accettare di basare la loro rappresentatività (necessaria per partecipare alle contrattazioni collettive) sui risultati ottenuti nelle elezioni professionali all'interno delle imprese, facendo diventare la capacità di riunire i lavoratori durante i conflitti collettivi un criterio secondario[16]. Da un altro punto di vista, anche il crescente ruolo istituzionale dei sindacati (coinvolgimento nella gestione di istituzioni sociali e parapubbliche, partecipazione ad alcuni organismi come il Consiglio economico e sociale...) avrebbe contribuito a trasformarli in «agenzie sociali» lontane dalle pratiche di sciopero[17].

Una storia delle date salienti dei movimenti sociali non consentirebbe forse di accreditare l'esistenza, almeno intermittente, di scioperi generali o, in ogni caso - abbandonando l'obiettivo politico rivoluzionario - di scioperi interprofessionali generalizzati[18]? Anche sotto questo profilo, in realtà, una storica osserva come all'origine del sindacalismo stia piuttosto la solidarietà basata sulla professione, tanto che la maggior parte delle mobilitazioni operaie hanno avuto una base strettamente localizzata e sono rimaste eccezionali in ambito interprofessionale fino all'inizio degli anni '30[19]. Il successivo periodo del Fronte popolare ha in effetti dato luogo a scioperi interprofessionali che si ripeteranno regolarmente, ma con modalità rinnovate, fino alla fine degli anni '60[20]. Questi movimenti interprofessionali sono però stati in seguito più rari. Anche gli scioperi della primavera del 1968 hanno certamente mobilitato tutti i settori professionali in tutte le regioni, tuttavia gli stessi hanno coinvolto solo 7 milioni di lavoratori su 20 milioni di occupati a causa della divisione del movimento sindacale e della resistenza di una frangia minoritaria, ma significativa, del mondo operaio caratterizzata da un certo conservatorismo politico[21]. Il 1968 è però stato anche l'anno degli studenti e la diversità delle loro rivendicazioni ha ostacolato un approccio che potesse definirsi realmente interprofessionale [22]. A partire dalla seconda metà degli anni '70 e dal decennio successivo, si assiste invece all'emergere di scioperi di categoria sostenuti dalla «nuova convinzione che un movimento organizzato per categorie consenta di gestire più facilmente la lotta rispetto a un movimento intercategoriale di ampia portata guidato dalle organizzazioni sindacali»[23]. Gli scioperi del 1995, volti a bloccare il progetto di riforma della previdenza sociale promosso dal primo ministro Alain Juppé, hanno riguardato solo il settore pubblico, anche se i dipendenti del settore privato hanno potuto occasionalmente unirsi alle manifestazioni (si è parlato di sciopero «per procura»). Anche i grandi scioperi nazionali successivi (2010, 2019 e 2023) sono stati indetti per ottenere il ritiro delle proposte di riforma delle pensioni, ma sebbene ebbene siano riusciti ad indurre un'ampia mobilitazione, non hanno coinvolto tutti i settori economici. Un sociologo specializzato in movimenti sociali ha così recentemente scritto che «la Francia rimane uno dei paesi europei in cui i progetti di riforma liberale del mercato del lavoro e della protezione sociale hanno provocato le più potenti mobilitazioni sindacali (...)» , sottolineando tuttavia che i conflitti collettivi all'interno delle imprese private si limitano il più delle volte «a conflitti localizzati, strutturati attorno a questioni specifiche dell'azienda» [24]. L'emergere di minacce locali all'occupazione all'interno delle imprese è in effetti poco propizio a mobilitazioni interprofessionali a livello nazionale. In questi casi, infatti, gli attivisti sindacali percepirebbero il livello interprofessionale come troppo distante dalle problematiche locali [25].

In definitiva, le grandi linee guida della storia dei conflitti collettivi testimoniano una quasi scomparsa dello sciopero interprofessionale generalizzato: ricentramento degli scioperi sul settore pubblico; tendenza alla diminuzione dei conflitti nelle imprese del settore privato alimentata dalla precarietà degli status (i lavoratori precari sono meno inclini a partecipare ai movimenti collettivi); focalizzazione su questioni economiche locali poco favorevoli a una generalizzazione degli scioperi al di là dell'unità produttiva. Il ciclico risorgere di movimenti interprofessionali in occasione di grandi scontri con il governo in occasione delle riforme che riguardano lo Stato sociale non contraddice in definitiva questa analisi[26]. A questo proposito, uno storico ha osservato come i conflitti collettivi si manifestano ormai principalmente attraverso «una decisione personale di scendere in piazza piuttosto che attraverso la partecipazione, sul luogo di lavoro, all'elaborazione di un braccio di ferro per la paralisi continuativa del sistema economico»[27].

II. Quale status giuridico per lo sciopero generale?

Se ora rivolgiamo lo sguardo al quadro normativo, dobbiamo rilevare che il diritto francese non ha istituito alcuna categoria giuridica specifica per lo sciopero generale. In assenza di una legislazione che regoli l'esercizio del diritto di sciopero, sono stati essenzialmente la Corte di cassazione e il Consiglio di Stato a precisare i contorni sia del diritto di sciopero che dei movimenti che rispondono alla qualifica di sciopero, delimitando così il perimetro delle tutele. In primo luogo, le due alte giurisdizioni confermano che il diritto di sciopero appartiene a ciascun dipendente («ogni dipendente ha un diritto personale allo sciopero»[28]), anche se tale diritto deve essere esercitato collettivamente, ovvero da almeno due dipendenti[29]: i sindacati non sono invece direttamente titolari del diritto di sciopero (rifiuto della concezione cosiddetta organica[30]). In secondo luogo, nella giurisprudenza delle due corti, lo sciopero è definito come la cessazione collettiva e concertata del lavoro finalizzata a sostenere rivendicazioni professionali[31]. Lo sciopero che soddisfa questi criteri «non interrompe il contratto di lavoro, salvo in caso di colpa grave»[32], ma comporta una semplice sospensione del contratto. Se lo stesso non rientra invece in questa qualificazione, la cessazione del lavoro è «illecita», cosicché i dipendenti che vi partecipano vengono a trovarsi in una situazione potenzialmente rilevante a fini disciplinari.

Questa definizione pretoria non vieta *a priori* la forma dello sciopero generale, ma la inquadra necessariamente dal punto di vista della natura delle rivendicazioni avanzate. Il concetto di rivendicazioni professionali limita di fatto lo spettro degli scioperi possibili, ma va comunque osservato che lo stesso è concepito in modo piuttosto ampio.

Non è necessario che i dipendenti rivendichino infatti un vantaggio tangibile, ma è sufficiente che le rivendicazioni interessino tutti i lavoratori di un'impresa, anche se formulate in modo generico. Pertanto, è stato ammesso che uno sciopero possa essere motivato dal «timore espresso dai rappresentanti dei lavoratori sulle conseguenze per il fatturato del lancio di un marchio secondario che avrebbe fatto concorrenza ai prodotti che erano incaricati di distribuire e dalla richiesta da loro presentata di una spiegazione della nuova politica commerciale...»[33]. Se questa condizione è soddisfatta, non è inoltre affatto necessario che lo sciopero si svolga a un livello tale da consentire al datore di lavoro di soddisfare le rivendicazioni dei dipendenti: «la capacità del datore di lavoro di soddisfare le rivendicazioni dei dipendenti non ha [infatti] alcuna incidenza sulla legittimità dello sciopero»[34]. Dal che discende inoltre che lo sciopero può basarsi su rivendicazioni che vanno oltre il livello dell'azienda. Di conseguenza, la partecipazione a una

giornata generale di protesta «per i salari e le pensioni» costituisce una forma legittima di esercizio del diritto di sciopero[35]. Allo stesso modo, si noti come la giurisprudenza non imponga nemmeno che lo sciopero sia ragionevole. Se l'Assemblea plenaria della Corte di cassazione ha infatti considerato abusivo uno sciopero le cui rivendicazioni erano eccessive o irragionevoli[36], la sezione sociale ha sempre rifiutato di seguire questa linea. Essa, al contrario, afferma che «se lo sciopero presuppone l'esistenza di rivendicazioni di natura professionale, il giudice non può, senza ledere il libero esercizio di un diritto riconosciuto dalla Costituzione, sostituire il proprio giudizio a quello degli scioperanti sulla legittimità o la fondatezza di tali rivendicazioni» [37].

Alla luce di queste condizioni generali, sembra che un movimento interprofessionale generalizzato a livello nazionale possa rientrare pienamente nel regime di tutela dello sciopero, anche se le rivendicazioni portate avanti dallo stesso non possano essere materialmente soddisfatte dal singolo datore di lavoro.

Al contrario, lo «sciopero generale» può essere oggetto di sanzioni legali solo nella misura in cui presenti un carattere politico. Applicando infatti i criteri sopra citati, una giurisprudenza ormai consolidata ritiene che le rivendicazioni *esclusivamente* politiche non costituiscano rivendicazioni professionali[38]. Non potendo dunque tali situazioni rientrare nella fattispecie legale dello sciopero, la cessazione del lavoro in questi casi è quindi considerata illegittima e i dipendenti possono andare soggetti a sanzioni, incluso il licenziamento, per avervi partecipato. Se viceversa le rivendicazioni formulate in occasione di uno sciopero nazionale sono comunque almeno in parte professionali, il movimento sarà invece qualificato come “sciopero”[39].

III. Sciopero generale e servizio pubblico?

In via preliminare, va ricordato che la giurisprudenza amministrativa utilizza la medesima definizione di sciopero della sezione sociale della Corte di cassazione. Pertanto, anche il Consiglio di Stato ritiene che gli scioperi politici siano vietati[40]. Data la difficoltà di distinguere concretamente lo sciopero professionale da quello sciopero politico, però, il Consiglio di Stato ritiene che ogni sciopero si presuma perseguire obiettivi professionali, salvo che non sia l'Amministrazione a fornirne prova contraria [41].

Ciò premesso, come deve essere organizzato uno sciopero generale (che persegue almeno in parte motivi professionali)? Nel contesto francese, la continuità del servizio pubblico ha valore costituzionale[42]. In origine, l'imperativo della «continuità del servizio pubblico» aveva giustificato il divieto di sciopero nella funzione pubblica. Questa soluzione è stata abbandonata dall'adozione della Costituzione del 1946, il cui preambolo riconosce a tutti i lavoratori il diritto di sciopero senza esclusioni. Negli anni successivi, il Consiglio di Stato ha sancito il diritto di sciopero dei funzionari pubblici, sottolineando tuttavia che spetta al governo, responsabile del buon funzionamento dei servizi pubblici, stabilire la natura e la portata delle limitazioni al diritto di sciopero « al fine di evitare un utilizzo abusivo o contrario alle esigenze dell'ordine pubblico»[43].

Disposizioni particolari, contenute negli articoli L. 2512-1 e seguenti del Codice del lavoro, sono venute a regolamentare l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici. Secondo l'articolo L. 2512-1, tali disposizioni si applicano «1° al personale dello Stato, delle regioni, dei dipartimenti e dei comuni con più di 10.000 abitanti» e «2° al personale delle imprese, degli organismi e degli enti pubblici o privati quando tali imprese, organismi ed enti sono incaricati della gestione di un servizio pubblico». Per questi dipendenti, lo sciopero deve essere preceduto da un preavviso da

parte di un'organizzazione sindacale rappresentativa a livello nazionale, nella categoria professionale o nell'impresa, nell'ente o nel servizio interessato. Il preavviso deve specificare i motivi del ricorso allo sciopero e deve pervenire cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero stesso all'autorità gerarchica o alla direzione dell'istituzione, dell'impresa o dell'ente interessato. Deve indicare l'area geografica e l'ora di inizio, nonché la durata limitata o illimitata dello sciopero previsto. Durante il periodo di preavviso, le parti interessate sono tenute a negoziare. Sono state emanate norme particolari relative alle modalità dello sciopero: l'ora di cessazione e quella di ripresa del lavoro non possono essere diverse per le varie categorie o i vari membri del personale interessato. Sono vietati gli scioperi che interessano, in modo scaglionato o a rotazione concertata, i vari settori o categorie professionali di uno stesso stabilimento o servizio o i diversi stabilimenti o servizi di una stessa impresa o di uno stesso organismo.

Il diritto francese non prevede un servizio minimo generalizzato nei servizi pubblici, ma solo dispositivi settoriali. Pertanto, la legge n. 2007-1124 del 21 agosto 2007[44] ha istituito una regolamentazione convenzionale della continuità del servizio nel settore del trasporto terrestre di passeggeri. Le autorità organizzatrici del trasporto (enti pubblici, raggruppamenti di enti o istituzioni pubbliche) stabiliscono i servizi prioritari in caso di perturbazioni prevedibili del traffico e definiscono un livello minimo di servizio. Sulla base di un piano di trasporto e di informazione degli utenti stabilito da ciascuna impresa e approvato dall'autorità organizzatrice[45], l'impresa negozia con le organizzazioni sindacali rappresentative un accordo di prevedibilità del servizio applicabile in caso di sciopero[46]. Tale accordo stabilisce le condizioni di riassegnazione del personale non scioperante al fine di ridurre al minimo l'impatto sulla continuità del servizio pubblico. In mancanza di accordo, l'impresa adotta unilateralmente un piano di prevedibilità. Tutti i dipendenti interessati dall'attuazione del piano di trasporto devono informare i propri superiori con almeno 48 ore di anticipo della loro intenzione di partecipare a uno sciopero [47].

In definitiva, le restrizioni all'esercizio del diritto di sciopero in alcuni settori specifici, e in particolare nel servizio pubblico dei trasporti, non alterano la sostanza stessa dello sciopero, il cui ambito è, tutto sommato, relativamente ampio, a condizione che le rivendicazioni siano di natura professionale. Tali restrizioni non vietano *a priori* gli scioperi generali e, del resto, è nel settore pubblico che hanno avuto origine i summenzionati rari movimenti interprofessionali degli ultimi decenni.

Come visto, sono altre dinamiche, in gran parte estranee alle condizioni giuridiche di esercizio del diritto di sciopero, a spiegare lo scarso ricorso allo sciopero interprofessionale in Francia. La trasformazione del tessuto produttivo e la correlata evoluzione delle problematiche socio-economiche, il riconoscimento di diritti collettivi a favore dei lavoratori e ai loro rappresentanti sindacali hanno spostato la posta in gioco verso rivendicazioni più circoscritte, lontane dagli obiettivi di trasformazione sociale legati allo sciopero generale.

[1] X. VIGNA, « La grève générale introuvable. France 1968-1995 », *Grève générale, rêve général, Espoir de transformation sociale*, éd. L'Harmattan, coll. Logiques sociales, coord. A. Morelli et D. Zamora, 2016, p. 157.

[2] I. PERREIRA, « Eléments sur la réception philosophique de la notion de grève générale en France entre 1905 et 1914 », in *Grève générale, rêve général, Espoir de transformation sociale*, éd. L'Harmattan, coll. Logiques sociales, coord. A. Morelli e D. Zamora, 2016, p. 21.

- [3] I. PERREIRA, op. cit., p. 35.
- [4] X. VIGNA, op. cit.
- [5] Cfr. S. SIROT, «Le syndicalisme, la politique et la grève. France et Europe : XIX^e- XXI^e siècles», ed. Arbre bleu, p. 191.
- [6] S. SIROT, “La grève générale, pour affirmer un cap révolutionnaire”, in 120 ans, 120 unes, 120 regards 2024, pp. 120-121, ed. L’Humanité.
- [7] S. SIROT, “Le syndicalisme, la politique et la grève. Francia ed Europa: XIX-XXI secolo», ed. Arbre bleu, p. 191. L'autore fa riferimento in particolare alla tesi di Pierre Rosanvallon, p. 193.
- [8] S. SIROT, «Il sindacalismo, la politica e lo sciopero. Francia ed Europa: XIX-XXI secolo», ed. Arbre bleu, p. 194.
- [9] Legge Le Chapelier del 14 giugno 1791 che vieta le riunioni di operai e contadini.
- [10] «Il diritto di sciopero si esercita nel quadro delle leggi che lo regolano».
- [11] Il divieto delle corporazioni.
- [12] Altre leggi hanno perfezionato lo status del contratto collettivo nel corso del XX secolo.
- [13] O altri livelli come il gruppo di imprese o gli stabilimenti distinti dall'impresa.
- [14] Sono dedicate all'esercizio del mandato e retribuite come tempo di lavoro effettivo.
- [15] S. SIROT, “Le syndicalisme, la politique et la grève. France et Europe : XIX^e- XXI^e siècles” (Sindacalismo, politica e sciopero. Francia ed Europa: XIX-XXI secolo), ed. Arbre bleu, p. 191. L'autore fa riferimento in particolare alle tesi di Pierre Rosanvallon.
- [16] La legge enuncia 7 criteri di rappresentatività sindacale, qualità necessaria per partecipare alla contrattazione collettiva. Il sindacato deve in particolare aver ottenuto almeno il 10% dei voti espressi al primo turno delle elezioni dei membri del comitato sociale economico (organo eletto che assume una funzione di rappresentanza degli interessi del personale). Questi criteri erano stati precedentemente oggetto di un consenso tra le grandi confederazioni sindacali nell'ambito della “posizione comune” del 2008.
- [17] Secondo l'espressione dello storico Pierre ROSANVALLON, citato da S. SIROT, “Le syndicalisme, la politique et la grève. France et Europe : XIX^e- XXI^e siècles” (Il sindacalismo, la politica e lo sciopero. Francia ed Europa: XIX-XXI secolo), ed. Arbre bleu, p. 194.
- [18] A. PROST, “Les grèves de 1936”, in *Histoire des mouvements sociaux en France* (a cura di M. Pigenet e D Tartakowsky), ed. La découverte/poche, 2014, p. 404. L'autore sottolinea che «il grande sciopero generale è una peculiarità francese: è il “movimento sociale” per eccellenza», pur rilevando che «l'attrazione che esercita episodicamente suggerisce forse la forza di un ideale da raggiungere».
- [19] D. TARTAKOWSKY, « L’interprofessionnel en action et en question », in *Histoire des mouvements sociaux en France* (a cura di M. Pigenet e D Tartakowsky), ed. La découverte/poche, 2014, p. 498.

[20] D. TARTAKOWSKY, « L'interprofessionnel en action et en question », in *Histoire des mouvements sociaux en France* (a cura di M. Pigenet e D Tartakowsky), ed. La découverte/poche, 2014, pp. 499-504.

[21] X. VIGNA, art. prec.

[22] D. TARTAKOWSKY, « L'interprofessionnel en action et en question », in *Histoire des mouvements sociaux en France* (dir. M. PIGENET et D TARTAKOWSKY »), éd. La découverte/poche, 2014, p. 504.

[23] D. TARTAKOWSKY, « L'interprofessionnel en action et en question », in *Histoire des mouvements sociaux en France* (dir. M. PIGENET e D TARTAKOWSKY »), ed. La découverte/poche, 2014, p. 506.

[24] B. GIRAUD ? « 'Tous ensemble' ?

Le travail de mobilisation à l'épreuve de la fragmentation des luttes », *Mouvements* 2020/3, n° 103, pagine 30-39, ed. La Découverte.

[25] B. GIRAUD, op. cit., p. 32.

[26] In questo senso, cfr. anche P. BLAVIER, T. HAUTE, E. PENISSAT, « La grève, entre soubresauts et déclin », *Mouvements* 2020/3, n° 103, pagg. 11-21, ed. La découverte.

[27] S. SIROT, « La grève générale, pour affirmer un cap révolutionnaire », art. prec.

[28] Cass. soc., 10 ottobre 1990, n. 88-41.427.

[29] Tranne nel caso dell'unico dipendente dell'azienda (Cass. soc. 13 novembre 1996, n. 93-42.247, pubblicato nel Bulletin). Inoltre, un dipendente che fosse l'unico dell'azienda a cessare il lavoro può aderire a un movimento collettivo di sciopero che va oltre i confini dell'azienda (Cass. soc. 29 marzo 1995, n. 93-41-863, pubblicato nel Bollettino).

[30] Per questo motivo, i sindacati non sono civilmente responsabili degli atti commessi individualmente da ciascun scioperante nell'esercizio del proprio diritto di sciopero. La giurisprudenza ne deduce inoltre che un contratto collettivo non può imporre un preavviso ai dipendenti (inopponibilità nei loro confronti di una clausola di preavviso).

[31] Cass. soc., 4 novembre 1992, n. 90-41.899, pubblicato nel Bollettino; Cass. Soc., 2 febbraio 2006, n. 04-12.336, pubblicato nel Bollettino.

[32] Art. L. 2511-1 del codice del lavoro.

[33] Cass. soc., 2 giugno 1992, n. 89-40.565, pubblicato nel Bollettino.

[34] Soc. 23 ottobre 2007, n. 06-17.802.

[35] Cass. soc., 30 marzo 1971, n. 69-40.333, pubblicato nel bollettino; Cass. Soc 15 febbraio 2006, n. 04-45.738, pubblicato nel bollettino (idem per la «cessazione concertata e collettiva al fine di sostenere uno slogan nazionale per la difesa delle pensioni, che costituisce una rivendicazione di carattere professionale»).

[36] Plén. 4 luglio 1986, Bull., n. 84-15.735.

- [37] Soc. 2 giugno 1992, n. 90-41.368, pubblicato nel Bollettino; Soc. 19 ottobre 1994, n. 91-20.292, pubblicato nel Bollettino.
- [38] Soc. 12 ottobre 1960, Bull., IV, n. 40.
- [39] Soc. 29 maggio 1979, n. 78-40.553, pubblicato nel Bollettino.
- [40] CE, 8 febbraio 1961, Rousset, Raccolta Lebon, 85 ?
- [41] Ph. Terneyre, « Grève dans les services publics », in *Répertoire Dalloz*, ed. Dalloz, n. 46; CE, 18 febbraio 1955, Bernot, Raccolta Lebon.
- [42] Cons. cost. 25 luglio 1979, n. 79-705 DC.
- [43] CE, 7 luglio 1970, Dehaene, n. 1645.
- [44] Art. L. 1222-1 e seguenti del Codice dei trasporti.
- [45] Art. L. 1222-4 del Codice dei trasporti.
- [46] Art. L. 1222-7 del Codice dei trasporti.
- [47] Art. L. 1324-7 del Codice dei trasporti.