

L'exercice du droit de grève

En France, la grève est un droit qui a valeur constitutionnelle. A ce titre, les salariés en grève sont protégés, et l'employeur ne dispose que de peu de marge de manœuvre pour pallier aux désagréments que les absences des salariés grévistes peuvent causer à l'activité de l'entreprise.

Dans le secteur privé, aucun préavis de grève n'est requis : les salariés peuvent se mettre en grève à tout moment, sans délai de prévenance. En aucun cas ils ne peuvent être sanctionnés pour avoir exercé ce droit fondamental, et en aucun cas vous ne pouvez recourir à des CDD ou des CDDU pour remplacer un salarié gréviste.

1) Comment se qualifie une grève ?

La grève est une **cessation collective totale et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles**. Il faut donc la réunion de trois éléments pour qu'un arrêt du travail soit qualifié de grève :

- **Une cessation du travail**

La **cessation du travail doit être totale**. Les mouvements qui se traduisent par un ralentissement d'activité ou par une exécution du travail dans des conditions volontairement défectueuses ne constituent pas une grève mais une exécution fautive du contrat de travail pouvant être sanctionnée par l'employeur.

La **cessation du travail doit avoir lieu sur le temps de travail effectif**. La grève suppose en effet un arrêt du travail, donc des salariés qui utilisent leur temps de pause pour transmettre des revendications professionnelles ne sont pas considérés comme exerçant leur droit de grève.

- **Une concertation collective des salariés**

La **grève est un mouvement collectif**. Elle ne peut pas être le fait d'un salarié agissant seul, sauf s'il est l'unique salarié de l'entreprise. Il n'est toutefois pas nécessaire que la majorité du personnel participe : au moins deux salariés suffisent pour que le mouvement puisse être qualifié de grève.

La **grève est un mouvement concerté**. Elle peut être déclenchée spontanément et à tout moment, mais elle implique une décision commune des salariés d'entamer un mouvement revendicatif. Il n'est pas nécessaire qu'un appel à la grève soit déclenché par un syndicat.

- **Des revendications professionnelles**

Les **revendications des salariés doivent avoir un caractère professionnel**. Il peut s'agir de revendications relatives aux salaires, aux conditions de travail, à l'exercice du droit syndical, à la défense de l'emploi...

Les **revendications peuvent porter sur des sujets qui dépassent le pouvoir de l'employeur si elles ont une nature professionnelle**. Par exemple, la lutte contre des projets de réformes gouvernementales peut donc motiver une grève.

2) Quels sont les effets de la grève sur le contrat de travail et le bulletin de paie ?

• Protection du salarié gréviste

L'exercice du droit de grève ne peut en aucun cas justifier la rupture du contrat de travail ou une quelconque sanction disciplinaire, sauf faute lourde imputable au salarié.

• Maintien et suspension du contrat de travail

Pendant la durée de la grève, le **contrat de travail est suspendu** (comme dans le cas d'une absence « classique »). L'arrêt de travail correspondant à la grève n'est pas assimilé à du travail effectif (pour le calcul des droits à congés payés par exemple) et tout accident qui surviendrait pendant la grève ne peut être considéré comme un accident du travail ou de trajet.

Pendant la suspension du contrat, le salarié reste soumis à son **obligation de loyauté**, il ne peut donc pas aller travailler chez un autre employeur, au risque de se voir imputer la rupture du contrat de travail.

Il n'y a pas de durée minimale ou maximale d'exercice du droit de grève : un salarié peut se mettre en grève pendant 15 minutes comme pendant 15 jours. A noter que **sauf mention contraire de sa part, un salarié est réputé gréviste pour toute la durée du mouvement auquel il s'est associé.**

• Suspension du paiement du salaire et de ses accessoires

En principe, la **retenue sur salaire est proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail pour exercice du droit de grève uniquement**. Ni la perte de production, ni le temps consacré à la remise en marche des machines ne permettent de procéder à un abattement de salaire (sanction pécuniaire interdite).

Si le salarié est en **forfait jours** (salariés permanents uniquement) et que la durée de la grève est inférieure à une journée ou une demi-journée, la retenue sur salaire se calcule en fonction d'un salaire horaire « fictif », sauf accord collectif contraire.

L'employeur est également délié de l'obligation de payer les **accessoires au salaire** (indemnités repas, déplacement...).

Le bulletin de paie ne doit en aucun cas faire apparaître l'exercice du droit de grève.

Exception : si la grève tend à assurer le respect d'un droit essentiel des salariés, l'employeur est tenu de payer les salaires (ex : non-paiement du salaire à échéance, non-paiement des heures supplémentaires, non application de la convention collective...).

3) Comment pallier l'absence des salariés grévistes ?

En application de l'article L. 1242-6 du code du travail, **il est interdit de remplacer un salarié gréviste par un CDD de droit commun, un CDDU ou un intérimaire**. Vous risquez de voir ce contrat requalifié en CDI, avec les conséquences que cela implique (rappel de salaires, indemnité de requalification et réintégration du salarié ou indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse à verser au salarié).

Lorsque la grève est partielle, vous pouvez poursuivre l'activité en affectant des salariés non-grévistes dont les qualifications le permettent aux postes des salariés grévistes. Cependant, le salarié est libre d'accepter ou de refuser si le changement de poste implique une modification, même temporaire, de son contrat de travail.