



DROIT DE GRÈVE



PRINCIPES RELATIFS AU DROIT DE GRÈVE

Salariés concernés

Tout salarié d'une entreprise peut utiliser son droit de grève. Cependant, un salarié ne peut pas faire grève tout seul, sauf s'il accompagne une grève nationale.

Définition du droit de grève

La grève est définie comme étant la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.



CONDITIONS RELATIVES AU DROIT DE GRÈVE

Un arrêt total du travail.

Une concertation des salariés, donc une volonté collective (l'appel d'un syndicat à faire grève n'est pas nécessaire).

Des revendications professionnelles (revendications salariales, portant sur les conditions de travail ou la défense de l'emploi par ex.).

Attention : une convention ou un accord collectif ne peut pas limiter ou réglementer l'exercice du droit de grève.

Si ces 3 conditions ne sont pas réunies, il n'y a pas exercice normal du droit de grève mais mouvement illicite.



MOUVEMENTS ILLICITES

Les grèves perlées : travail effectué au ralenti ou dans des conditions volontairement défectueuses.

Les grèves limitées à une obligation particulière du contrat de travail des salariés.

Grèves tournantes : échelonnement de la cessation de travail ou roulement concerté destiné à ralentir le travail et désorganiser les services.

Les grèves fondées uniquement sur des motifs politiques.

Le salarié participant à un mouvement illicite n'est pas protégé par le droit de grève. Il risque une sanction disciplinaire et peut être licencié sans que l'employeur ait à prouver une faute lourde.



DROIT DE GRÈVE



PROCÉDURE RELATIVE AU DROIT DE GRÈVE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

La grève peut être déclenchée à tout moment.

Les salariés qui veulent utiliser leur droit de grève n'ont pas à respecter de préavis.

Connaissance par l'employeur des revendications professionnelles (information au plus tard lors de la cessation de travail).

La grève est licite même si elle n'a pas été précédée d'un avertissement ou d'une tentative de conciliation avec l'employeur.

Attention : des règles particulières s'appliquent aux entreprises chargées d'un service public de transport de voyageurs ou dans le transport aérien.

DURÉE RELATIVE AU DROIT DE GRÈVE

La grève peut être de courte durée (1 heure ou même moins) ou bien se poursuivre pendant une longue période (plusieurs jours ou semaines).

Il n'existe aucune durée minimum ni maximum.

La grève peut être répétée (ex. : un arrêt total et concerté du travail d'1/4 d'heure toutes les heures pendant 10 jours relève d'un exercice normal du droit de grève).



LES ACTES INTERDITS DURANT L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE

Les grévistes doivent respecter le travail des non-grévistes.

Sont des actes abusifs pouvant être sanctionnés pénalement :

- le blocage de l'accès à un site ;
- l'occupation des locaux afin d'empêcher le travail des non-grévistes ;
- la dégradation des locaux ou des matériels ;
- les actes de violence à l'encontre de la direction ou du personnel de l'entreprise.

Les syndicats et les grévistes sont responsables des abus commis pendant une grève.

L'employeur et les non-grévistes peuvent demander **réparation en justice**, notamment devant le conseil des prud'hommes et/ou le juge pénal compétent.



DROIT DE GRÈVE

CONSÉQUENCES RELATIVES À L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE

Pour les salariés grévistes

Absence de sanction du fait de l'exercice du droit de grève.

Suspension du contrat de travail mais absence de rupture du contrat, sauf en cas de faute lourde du salarié (participation personnelle et active à des actes illégaux).

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une discrimination (par exemple en matière d'augmentation de salaire) pour avoir fait grève. Tout licenciement motivé sur ce fondement est nul.

L'employeur retient sur la paie du salarié une part du salaire et de ses éventuels accessoires (indemnité de déplacement, par ex.). La retenue sur la rémunération doit être proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail. Toute retenue supérieure est interdite. L'exercice du droit de grève ne doit pas être mentionné sur le bulletin de paie du gréviste.

Attention : dans certains cas, l'employeur doit payer son salaire au gréviste (si la grève a pour origine un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations, lorsque les salariés assurent un service minimum ou si un accord de fin de grève l'a prévu).

Pour les salariés non-grévistes

En cas de piquet de grève ou d'occupation des locaux, l'employeur n'est dispensé de son obligation de payer les non-grévistes que s'il a intenté une action pour faire expulser les grévistes.

L'employeur doit fournir du travail aux non-grévistes et les rémunérer, sauf s'il peut prouver qu'il a été dans l'impossibilité de faire fonctionner l'entreprise.