

DROIT DE GRÈVE

Obligations et droits de l'employeur dans le secteur privé

"L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié."

Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit."

Art. L. 2511-1 du Code du travail

Les textes de référence

- Articles L. 2511-1 à L. 2512-5 du Code du travail
- Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

RAPPEL SUR LE DROIT DE GRÈVE



UNE CESSATION COLLECTIVE ET CONCERTÉE DU TRAVAIL

- Un salarié peut faire grève seul :
- s'il accompagne un appel à la grève lancé au niveau national
 - ou s'il est le seul salarié de l'entreprise.



DESTINÉE À APPUYER DES REVENDICATIONS PROFESSIONNELLES



UN DROIT CONSTITUTIONNEL

Depuis 1946



Pour tous les salariés du secteurs privé.

Le droit de grève est reconnu pour certaines catégories de la fonction publique mais un régime spécifique s'applique (préavis, obligation de service minimum).



À NE PAS CONFONDRE AVEC

Le droit de retrait



PAS DE DURÉE MINIMALE OU MAXIMALE



Les salariés en grève ne sont pas tenus d'informer l'employeur en amont. Des règles particulières s'appliquent aux entreprises chargées d'un service public de transport de voyageurs ou dans le transport aérien.

NE SONT PAS LICITES

- Les "grèves" perlées ou du zèle (travail effectué au ralenti ou dans des conditions volontairement défectueuses),
- Les "grèves" limitées à une obligation particulière du contrat de travail des salariés
- Les actions successives menant au blocage de l'entreprise sans arrêt collectif et concerté du travail,
- Les "grèves" fondées uniquement sur des motifs politiques.



Le salarié participant à un mouvement illicite risque une sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement pour faute lourde.



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

QUELQUES CHIFFRES SUR LE DROIT DE GRÈVE

131 JOURS NON TRAVAILLÉS EN 2016 pour 1 000 salariés (1)

1,7 % DES ENTREPRISES DE 10 SALARIÉS ET + du secteur marchand (hors agriculture) déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail (1)



L'UN DES PREMIERS MOYENS D'EXERCER D'AVANTAGE D'INFLUENCE SUR LES DÉCISIONS PRISES DANS L'ENTREPRISE (+ 11 POINTS PAR RAPPORT À 2018)

Sources

- (1) Dares résultat 2018-059 - Les grèves en 2016
- (2) Baromètre du dialogue social 2019- Cevipof

CONSÉQUENCES POUR LES SALARIÉS EN GRÈVE



SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL



PAS D'ENTRAVE AU TRAVAIL DES NON-GRÉVISTES



PAS DE RÉMUNÉRATION PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

Le droit de grève ne doit pas être mentionné sur le bulletin de paie.

Sauf si la grève a pour origine un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations ou si un accord de fin de grève l'a prévu, dans ces cas l'employeur est tenu de rémunérer les salariés en grève.



PAS DE SANCTION NI DE DISCRIMINATION

Aucun salarié ne peut être ni sanctionné (et a fortiori licencié), ni faire l'objet d'une discrimination pour avoir fait grève.



L'employeur ne peut embaucher des personnes en CDD pour remplacer les salariés grévistes.

QUID DES SALARIÉS NON GRÉVISTES ?



OBLIGATION DE SE METTRE À DISPOSITION DE L'EMPLOYEUR



EN CAS DE GRÈVE DES TRANSPORTS



OBLIGATION DE FOURNIR DU TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRER LES SALARIÉS NON GRÉVISTES

Sauf si l'employeur peut apporter la preuve qu'il a été dans l'impossibilité de faire fonctionner l'entreprise (conditions très restrictives).

Pas de sanction pour le salarié empêché d'aller au travail ou retardé, s'il en a informé son employeur et s'il fournit un justificatif.

Pas l'obligation pour l'employeur de le rémunérer non plus pendant le temps d'absence (sauf convention ou accord collectif plus favorable).

LES MESURES POSSIBLES POUR L'EMPLOYEUR



PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ



AMÉNAGEMENT DES HORAIRES



TÉLÉTRAVAIL



JOURNÉE DE CONGÉ OU DE RTT

