



LE DROIT DE GREVE

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F117>

Le droit de grève, **qui est un droit à valeur constitutionnelle**, est reconnu à tout salarié dans l'entreprise. La grève est définie comme étant la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Elle entraîne une retenue sur le salaire du salarié gréviste (sauf exceptions)

Tout salarié d'une entreprise peut utiliser son droit de grève.

Il n'est pas nécessaire que tous les salariés ou la majorité des salariés de l'entreprise participent à la grève.

La grève est un droit individuel mais qui s'exerce collectivement. Pour être qualifié de grève, le mouvement doit être suivi par au moins 2 salariés.

Toutefois, 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.

Quelles sont les conditions à réunir pour déclencher un mouvement de grève ?

Pour être valable, la grève doit réunir les 3 conditions suivantes : **Un arrêt total du travail, Un arrêt collectif du travail par l'ensemble des salariés grévistes** (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 exemple).

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

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.

Dans le secteur privé, un mouvement de grève peut être déclenché à tout moment. Les salariés qui veulent utiliser leur droit de grève n'ont pas à respecter de préavis.

Une grève est légale même si elle n'a pas été précédée d'un avertissement ou d'une tentative de conciliation avec l'employeur. Les salariés ne sont donc pas tenus de respecter un délai de prévenance avant d'entamer la grève. L'employeur doit cependant connaître les revendications professionnelles des salariés au moment du déclenchement de la grève.

Les salariés ne sont pas tenus d'attendre le refus de leur employeur de satisfaire à leurs revendications pour entamer la grève.

Le salarié gréviste n'est pas tenu d'informer son employeur de son intention d'exercer son droit de grève. Il n'existe aucune durée minimum, ni maximum. Elle grève peut être de courte durée (1 heure ou même moins) ou bien se poursuivre pendant une longue période (plusieurs jours ou semaines). Elle peut être répétée.

Les grévistes doivent respecter le travail des non-grévistes. Le blocage de l'accès à un site ou bien l'occupation des locaux afin d'empêcher le travail des non-grévistes sont des actes abusifs. Il en va de même de la dégradation des locaux ou des matériels.

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 de prud'hommes et/ou le juge pénal compétent.

La grève suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas, sauf en cas de faute lourde du salarié (qui suppose une participation personnelle et active à des actes illégaux commis dans l'intention de nuire à l'employeur ou de désorganiser l'entreprise).

Aucun salarié ne peut être sanctionné, ni faire l'objet d'une discrimination (par exemple en matière d'augmentation de salaire) pour avoir fait grève. Aucun salarié ne peut être licencié pour avoir fait grève.

Dans le secteur privé, l'employeur retient sur la paie du salarié une part du salaire et de ses éventuels accessoires (indemnité de déplacement, par exemple). La retenue sur la rémunération doit être proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail. Toute retenue supérieure est interdite.

Toutefois, 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 ou si un accord de fin de grève l'a prévu).

À noter : l'exercice du droit de grève ne doit pas être mentionné sur le bulletin de paie du gréviste.

Faire la grève est une décision qui ne se prend pas à la légère : il est primordial d'avoir de bonnes informations et une stratégie élaborée avant de commencer.

S'il n'est pas indispensable d'être syndiqué pour participer à une grève, vous pourrez compter sur l'appui de vos représentants syndicaux.

Avant toute chose, renseignez-vous auprès de votre section syndicale CFDT ou auprès du SNME. Votre syndicat vous donnera des conseils et vous dira quelles revendications vous devez adopter pour avoir le soutien de l'organisation syndicale. Dans une telle situation, il est important de bien comprendre les conséquences juridiques et financières de la grève.

Négociez autant que possible avant de commencer une grève !