

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Droit de grève d'un salarié du secteur privé

Pour exprimer des revendications professionnelles collectives, les salariés bénéficient d'un droit de grève. Quelles sont les conditions à remplir et les règles générales à connaître pour utiliser ce droit ? Nous faisons un point sur la réglementation.

Qu'est-ce que le droit de grève ?

La grève est une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. La grève doit donc réunir les **3 conditions suivantes** :

Arrêt **total** du travail

Arrêt **collectif** du travail par l'ensemble des salariés grévistes

Connaissance par l'employeur de **revendications professionnelles** (portant sur le salaire, les conditions de travail, la défense des droits...).

Attention

Une action qui ne répond pas à la définition de la grève peut être qualifiée de mouvement illicite. Dans ce cas, le salarié **n'est pas protégé par le droit de grève**. Il risque une sanction disciplinaire et peut être licencié.

Pour être qualifié de grève, le mouvement doit être suivi par **au moins 2 salariés**.

Toutefois, un salarié peut faire grève **seul** au sein de l'entreprise dans les conditions suivantes :

Soit le salarié accompagne un appel à la grève lancé au niveau national

Soit il est l'unique salarié dans l'entreprise.

Qui peut déclencher la grève ?

La loi ne dit pas qui peut déclencher la grève. La grève peut être déclenchée par un syndicat, un salarié représentant du personnel ou non.

Qui peut faire grève ?

Tout salarié peut faire grève. Il n'est pas nécessaire d'être syndiqué ou représentant du personnel pour faire grève.

À noter

Un salarié détaché dans une entreprise peut participer à une grève organisée dans celle-ci si les revendications professionnelles le concernent. Il peut s'agir, par exemple, des conditions de travail.

Le salarié doit-il informer son employeur avant de faire grève ?

Non, le salarié n'a pas à informer son employeur de son intention de faire grève.

C'est à l'employeur de constater l'absence du salarié le jour de la grève et de lui demander les raisons de son absence. Le salarié peut cependant prévenir son employeur de son absence s'il le souhaite.

Les salariés doivent-ils respecter un préavis pour utiliser leur droit de grève ?

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 possible même si elle n'a pas été précédée d'un avertissement ou d'une tentative de conciliation avec l'employeur. L'employeur doit cependant connaître les revendications professionnelles des salariés **au moment du déclenchement de la grève**. Aucun formalisme n'est prévu pour la présentation des revendications (transmission orale ou par écrit).

Les salariés ne sont pas obligés d'attendre la réponse négative de leur employeur pour démarrer la grève.

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

Attention

Des règles particulières s'appliquent aux organismes et établissements chargés d'une mission de service public de transport terrestre de voyageurs et dans les entreprises du secteur du transport aérien de voyageurs.

Le salarié peut-il être sanctionné pour avoir fait grève ?

Un salarié ne peut pas être sanctionné ou licencié pour avoir fait grève. Il ne peut pas non plus faire l'objet d'une discrimination (par exemple en matière d'augmentation de salaire).

Toutefois, en cas de faute lourde du salarié (participation personnelle et active à des actes illégaux notamment), le salarié peut être licencié.

À savoir

Certaines actions sont illégales et peuvent donc être sanctionnées pénalement : dégradation de locaux, de matériel, actes de violence à l'encontre de la direction ou du personnel de l'entreprise.

Existe-t-il une durée minimale de grève ?

Il n'existe **aucune durée légale minimale ou maximale**.

La 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.

Exemple

Un arrêt total et concerté du travail d'1/4 d'heure toutes les heures pendant 10 jours est considéré comme un exercice normal du droit de grève.

Quels sont les effets de la grève sur la rémunération du salarié ?

La grève suspend le contrat de travail, mais ne le rompt pas.

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.

À noter

L'exercice du droit de grève ne doit pas être mentionné sur le bulletin de paie du gréviste.

Le salarié gréviste doit-il rendre les heures non accomplies du fait de la grève ?

Non, la grève n'est pas une circonstance permettant de récupérer les heures perdues du fait de la grève.

Exemple

Un salarié n'a pas travaillé durant 4 heures pour avoir exercé son droit de grève. Ces heures de travail sont perdues et son employeur ne pourra pas lui demander de les récupérer en les accomplissant plus tard.

Quelles sont les obligations des salariés grévistes ?

Les grévistes doivent respecter le travail des non-grévistes. Ils ne peuvent pas les empêcher de travailler (par exemple, l'occupation des locaux peut, selon les circonstances, être un acte abusif).

Conflits du travail dans le secteur privé

Dispositifs

Droit de grève

Sanctions disciplinaires

Conseil de prud'hommes

Saisir le conseil de prud'hommes (CPH)

Déroulement d'une affaire aux prud'hommes

Textes de référence

- Code du travail : articles L1132-1 à L1132-4
Interdiction de toute sanction, discrimination ou de licenciement en cas d'exercice normal du droit de grève (article L1132-2)
- Code du travail : article L2511-1
Conséquences de l'exercice du droit de grève
- Code du travail : articles L2512-1 à L2512-5
Dispositions particulières dans les services publics
- Code du travail : article L3121-50
Cas de récupération des heures perdues
- Code du travail : articles R3243-1 à R3243-9
Interdiction de mentionner sur le bulletin de paie l'exercice d'une grève (article R3243-4)



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30