

GREVE L2 - A savoir

Le préavis de grève n'est pas obligatoire

Dans le secteur privé, il n'est pas nécessaire de déposer un préavis avant le jour de la grève.

Ainsi, contrairement à la fonction publique, le droit de grève des salariés dans le secteur privé n'est pas soumis à l'envoi d'un préavis de grève d'un syndicat et ils peuvent se mettre en grève sans délai. (dans la mesure où le syndicat a transmis en amont à l'employeur l'appel à la grève, les motifs et revendications).

Les retenues de salaire d'un salarié en grève

Les jours de grève peuvent être déduites du temps de travail sauf s'il existe des dispositions conventionnelles contraires. Le salaire du salarié qui est en grève est réduit au prorata du temps de grève (ceci pour cadre comme un pour les non cadre) . La retenue par heure de grève doit être égale au salaire mensuel divisé par le nombre d'heures mensuel. Ce résultat est à multiplier par le nombre d'heures de grève effectuées. Il est donc important que le gréviste mentionne clairement l'heure de début et l'heure de fin dans sa déclaration auprès de l'employeur.

Le salarié qui participe à un mouvement de grève ne peut pas prétendre au paiement de son salaire pendant toute la durée du mouvement de grève. L'employeur ne peut pas, à la suite d'une grève, opérer des discriminations en matière de rémunération ou d'avantages sociaux entre grévistes et non grévistes.

Exemple de calcul pour un **Cadres forfait jour**

la retenue résultera de la durée de l'absence et d'un salaire horaire tenant compte :

- Du salaire du salarié concerné
- Du nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait
- De la durée légale du travail si la durée du travail applicable aux salariés soumis à l'horaire collectif est égale ou inférieure à la durée légale

Exemple : pour un cadre au forfait déclarant avoir effectué 2h de grève avec une rémunération annuelle de 48.000 € pour 213 jours de travail dans un Centre avec un horaire collectif à 35h :

- Nombre d'heures fictif : $(213 \text{ jours} / 217 \text{ jours}) \times 151,67 \text{ heures} \times 12 \text{ mois} = 1786,49 \text{ heures}$
- Salaire horaire fictif : $48000 \text{ €} / 1786,49 \text{ heures} = 26,87 \text{ €}$
- Retenue pratiquée : $26,87 \times 2 = 53,74 \text{ €}$

Pour se rassembler sur la voie publique (en dehors de l'espace Privatif de l'employeur) :

Obligation de prévenance des autorités à respecter : <https://www.service-public.fr/associations/vosdroits/F21899>

Les conséquences de la grève pour les salariés

La grève d'un salarié ne peut pas être un motif de licenciement de la part d'un employeur. Un licenciement d'un salarié pour motif de grève serait lourdement sanctionné par la juridiction civile ou pénales.

De la même manière, l'employeur ne peut pas prendre des mesures discriminatoires vis-à-vis des salariés qui exercent leur droit de grève, à défaut il s'exposerait à de lourdes sanctions pénales.

La grève des salariés ne peut pas rompre le contrat de travail mais ne fait que le suspendre temporairement, sauf si le salarié commet une faute grave ou lourde. La faute lourde se caractérise par une volonté de nuire à son employeur : violences, des voies de fait, coups et blessures, destruction ou la dégradation du matériel, refus d'assurer la sécurité, l'entrave à la liberté du travail des autres salariés,...

De plus, un salarié qui serait victime d'un accident lors d'une grève, ne pourrait pas être pris en charge au titre de la législation sur les accidents de travail.

Réunion dans les locaux

Durant la grève, les salariés peuvent se réunir dans le local syndical.

Le droit de grève n'emporte pas celui de disposer arbitrairement des locaux. Ainsi, en présence d'un local syndical, la réunion devra se tenir dans ce local.

En l'absence de local syndical, une salle peut être demandée à l'employeur.

Les salariés exerçant leur droit de grève peuvent inviter un représentant d'une organisation syndicale dans ce local, sans avoir à demander l'autorisation de l'employeur.

AFFICHAGE



Les communications syndicales doivent exclusivement se faire sur les panneaux réservés à cet effet : les affichages sauvages ne peuvent avoir lieu.

- L'affichage doit être identifiable comme provenant d'une organisation syndicale, le sigle de l'organisation dont il émane doit donc y figurer.

- Un exemplaire des communications syndicales (affichées de droit sur les panneaux spéciaux) doit être adressé à l'employeur, mais cela ne signifie pas pour autant que l'employeur dispose d'un droit de regard lui permettant de faire supprimer une communication syndicale qu'il estimerait illicite ou de procéder à son retrait de sa propre initiative. Le délit d'entrave serait alors caractérisé.



L'employeur ne peut procéder de lui-même au retrait des affiches, sous peine de commettre un délit d'entrave : il ne peut qu'intenter une action en justice devant le juge des référés du tribunal de grande instance, s'il y a urgence ou trouble manifestement illicite et absence de contestation sérieuse.