



## LA GRÈVE

### SYNTHÈSE

Cesser le travail pour défendre des revendications professionnelles est un droit reconnu à tout salarié. Tant qu'il est exercé dans des conditions normales (sans violence, séquestration, dégradations de matériel, entrave à la liberté du travail des autres salariés...), le droit de grève ne peut justifier ni sanction, ni licenciement. En revanche, il est susceptible d'entraîner une perte de salaire.

### A SAVOIR

L'employeur ne peut faire appel à des intérimaires ou des salariés en contrat à durée déterminée pour remplacer des grévistes. A noter par ailleurs que la « grève patronale » (le lock-out) est interdite, sauf circonstances très particulières : raisons impérieuses de sécurité, force majeure...

### SOMMAIRE

- 1) QU'EST CE QU'UNE GRÈVE ?
- 2) QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES SUR LE SALAIRE ?



## 1) QU'EST CE QU'UNE GRÈVE ?

La grève est un arrêt complet du travail des salariés. En revanche, travailler au ralenti ou dans des conditions volontairement défectueuses, sans interruption véritable d'activité (« grève perlée ») ne constitue pas une grève véritable et peut être considéré comme une faute susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires.

### DES REVENDICATIONS PROFESSIONNELLES

La grève a pour objectif de défendre des revendications professionnelles portant par exemple, sur la rémunération (augmentation de salaire, rétablissement d'une prime,...), les conditions de travail (conditions de chauffage des locaux, moyens de transport), l'horaire ou la durée du travail, la situation de l'emploi (licenciements économiques...), stratégie de l'entreprise (nouvelle politique commerciale...).

La protestation contre des décisions purement politiques (actes du gouvernement, de l'administration) n'est pas un motif légitime de grève.

Les revendications doivent être présentées à l'employeur (par les grévistes ou un syndicat) avant le déclenchement du mouvement. En revanche, une tentative de conciliation n'est pas obligatoire.

### UN MOUVEMENT COLLECTIF

La grève doit être suivie par au moins deux salariés. La cessation du travail peut être limitée à une fraction du personnel (un atelier, une catégorie de personnel,...) même minoritaire. Mais l'arrêt de travail d'un seul salarié n'est pas une grève, sauf si son action répond à un mot d'ordre national ou s'il est le seul salarié de l'entreprise.

## 2) QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES SUR LE SALAIRE ?

Le salarié gréviste subit une diminution de sa rémunération exactement proportionnelle à la durée de la grève. Toutefois, la grève peut entraîner la réduction importante voire la suppression des primes liées à une condition de présence du salarié (prime d'assiduité, de rendement) : ceci est licite si toute autre absence (pour maladie, événement familial,...) entraîne les mêmes conséquences.

**UN ACCORD (OU " PROTOCOLE ") DE FIN DE GRÈVE PEUT PRÉVOIR LE PAIEMENT DE TOUT OU PARTIE DU SALAIRE DES GRÉVISTES.**