

# DROIT DE GREVE D'UN SALARIE DU SECTEUR PRIVE

**Le droit de grève est un droit reconnu à tout salarié dans l'entreprise, sous conditions. 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).**

## **Salariés concernés**

---

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 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

## **Conditions**

---

**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)

## Conditions

---

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)

## Exceptions au droit de grève

---

Le mouvement de grève n'est pas valable dans l'un des cas suivants :

- Grève dite *perlée*, c'est-à-dire en raison d'un travail effectué au ralenti ou dans des conditions volontairement défectueuses par le salarié
- Grève limitée à une obligation particulière du contrat de travail des salariés (sur les heures d'astreinte par exemple)
- Actions successives menant au blocage de l'entreprise sans arrêt collectif et concerté du travail
- Grève fondée uniquement sur des motifs politiques

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.

### À savoir

Une [convention ou un accord collectif](#) ne peut pas limiter ou réglementer l'exercice du droit de grève.

## Procédure

---

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 pas obligés 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 obligés d'attendre le refus de leur employeur de satisfaire à leurs revendications pour entamer la grève.

Le salarié gréviste n'est pas obligé d'informer son employeur de son intention d'exercer son droit de grève.

### **Attention**

Des règles particulières s'appliquent aux entreprises chargées d'un service public de transport de voyageurs ou dans le transport aérien.

## **Durée**

---

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 relève d'un exercice normal du droit de grève.

## **Respect de la volonté des non-grévistes**

---

Les grévistes doivent respecter le travail des non-grévistes.

Le blocage de l'accès à un site ou bien l'occupation des locaux dans l'intention d'empêcher le travail des non-grévistes sont des actes abusifs.

Il en va de même de la dégradation des locaux ou des matériels.

De telles actions sont illégales et peuvent donc être sanctionnées pénalement, tout comme les actes de violence à l'encontre de la direction ou du personnel de l'entreprise.

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](#).

## **Conséquences**

---

### **Salarié gréviste**

---

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

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.

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

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.

## Salarié non-gréviste

---

L'employeur doit fournir du travail au salarié non-gréviste et le rémunérer, sauf s'il peut prouver qu'il a été dans l'impossibilité de faire fonctionner l'entreprise.

En cas de piquet de grève ou d'occupation des locaux par exemple, le salarié non-gréviste peut se trouver dans l'impossibilité de travailler. L'employeur peut alors être dispensé de son obligation de payer le salarié non-gréviste.

## Quelles sont les conséquences de l'exercice de son droit de grève ?

---

### Sanctions

Vous ne pouvez pas être sanctionné, faire l'objet d'une discrimination (refus d'augmentation de salaire ou de promotion, par exemple) ou être licencié pour avoir fait grève. Pourtant, lorsqu'il s'agit de dénoncer des conditions de travail ou de mauvais agissements au sein de l'entreprise, Élise Fabing reconnaît que « *l'employeur utilise généralement des moyens détournés pour faire pression sur les salariés grévistes* ».

**Exceptions :** Il y a tout de même des règles à respecter lorsqu'on fait grève. Comme participer à un mouvement social suppose une cessation totale du travail, certains agissements sont illicites et peuvent conduire à des sanctions disciplinaires et/ou un licenciement ;

**La grève du zèle :** moyen de pression qu'exerce un groupe de salariés sur son employeur et qui consiste à appliquer les normes de travail établies par l'entreprise d'une façon tellement stricte qu'elle entraîne une certaine désorganisation du travail ;

**La grève perlée :** presque semblable à la grève du zèle, la grève perlée consiste à effectuer le travail au ralenti, avec un rendement très bas ou dans des conditions volontairement dégradées, ou à le suspendre de manière sporadique et répétée ;

**La grève limitée à une obligation particulière** du contrat de travail (par exemple, le non-respect d'une obligation astreinte...);

**Le blocage de l'accès à un site** ou bien l'occupation des locaux dans l'intention d'empêcher le travail des non-grévistes est illicite (il en va de même pour la dégradation des locaux et du matériel professionnel). Dans ce cas-là, l'employeur et les non-grévistes peuvent demander réparation en justice, devant [le conseil de prud'hommes](#) ou le juge pénal compétent.