



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français

Droit de grève d'un salarié du secteur privé

Vérfifié le 15 novembre 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le droit de grève est un droit 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).

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 :

- s'il accompagne un appel à la grève lancé au niveau national
- ou s'il est le seul salarié de 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)

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

C'est le cas notamment :

- des grèves perlées (travail effectué au ralenti ou dans des conditions volontairement défectueuses)
- des grèves limitées à une obligation particulière du contrat de travail des salariés (sur les heures d'astreinte par exemple)
- d'actions successives menant au blocage de l'entreprise sans arrêt collectif et concerté du travail
- des grèves fondées 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234>) et peut être licencié sans que l'employeur ait à prouver une faute lourde.

➡ **A savoir** : une convention ou un accord collectif (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F78>) 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 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.

⚠ **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 minimum, ni maximum.

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.

Par 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 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. 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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) et/ou le **juge pénal compétent** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2189>).

Conséquences


Salarié gréviste

La grève *suspend* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R43526>) le contrat de travail mais ne le rompt pas, sauf en cas de faute lourde du salarié (participation personnelle et active à des actes illégaux).

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.

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).

 **A 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.

Textes de référence

- Code du travail : articles L1132-1 à L1132-4 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006177836/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006177836/>)
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 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177988&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177988&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Conséquences de l'exercice du droit de grève
- Code du travail : articles R3243-1 à R3243-9 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018487280) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018487280)
Interdiction de mentionner sur le bulletin de paie l'exercice d'une grève (article R3243-4)