

Droit social : relations collectives

Leçon 301 : Les effets de la grève : Cas pratique

Josépha DIRRINGER

Table des matières



Enoncé du cas :

Rappel de l'énoncé du cas pratique de la leçon 2 : *En août 2015, les salariés de l'ancienne entreprise Protector, spécialisée dans la sécurité privée, découvrent que, contrairement aux anciens salariés de l'entreprise Guardian's, ils ne bénéficieront ni de la prime mensuelle de risque de 100 euros ni du jour de congé supplémentaire. Mécontents, cinq salariés, dont M. Edgar Daie, décident de s'octroyer une journée supplémentaire de vacances et ne reprennent leur poste de travail que le mardi 2 septembre 2015.*

Ce dont on avait conclu que le mouvement était illicite.

Suite du cas pratique de la leçon 2 :

Jean-Claude Dupe entend sanctionner les salariés contestataires. Il leur notifie une mise à pied disciplinaire d'1 jour, décide d'une retenue de salaire correspondant au jour non travaillé du 2 septembre 2015 et d'un 1/30^{ème} de la prime de risque.

La sanction l'est-elle ? La retenue sur salaire l'est-elle ?

En savoir plus : Corrigé

I – La licéité de la sanction

Lorsque le mouvement a été disqualifié en mouvement illicite, les salariés ne peuvent prétendre avoir exercé leur droit constitutionnel de grève et le contrat de travail n'est pas suspendu.

Le fait de ne pas s'être rendu au travail constitue donc simplement une absence injustifiée, une inexécution du contrat de travail que l'employeur est en droit de sanctionner en vertu de son pouvoir disciplinaire. En particulier, constitue, en vertu de l'article [L. 1311-1](#) une sanction une mise à pied disciplinaire. L'employeur devra informer le salarié de la sanction après avoir respecté la procédure prévue à l'article [L. 1332-2](#) du Code du travail.

En l'espèce, l'employeur entend prononcer à l'encontre des salariés une mise à pied disciplinaire ce qui constitue une sanction au sens de l'article [L. 1311-1](#) du Code du travail. Il lui appartiendra de convoquer les salariés à un entretien préalable pendant lequel ils pourront être assistés. L'employeur devra en outre lui notifier la sanction dans un délai maximum d'un mois.

En conclusion, l'employeur est fondé à sanctionner les salariés qui n'ont pas exercé leur droit constitutionnel de grève en prononçant à leur encontre une mise à pied disciplinaire.

II – La retenue sur salaire

Suivant un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 24 juin 1998, « *Mais attendu que l'exercice du droit de grève suspend l'exécution du contrat de travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail, en sorte que l'employeur est délié de l'obligation de payer le salaire* ». A contrario, faute de constater que les salariés ont fait grève, l'employeur doit rémunérer les salariés. En effet, l'article [L. 1331-2](#) du Code du travail dispose que les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Par ailleurs, un arrêt du 20 février 1991 a jugé à propos d'un mouvement illicite que la retenue pratiquée sur le salaire des contrôleurs constituait une sanction pécuniaire prohibée. Toutefois, ces règles ne s'appliquent qu'à la condition que les salariés n'aient pas échappé au pouvoir de direction de l'employeur. En toute hypothèse, l'absence de fourniture de travail justifie le non-paiement des salaires (Cass. soc., 21 mars 2012, n° [21-10.097](#)).

En l'espèce, l'employeur entend opérer une retenue du salaire et une diminution de la prime de risque correspondant à la journée pendant laquelle les salariés ne sont pas venus travailler, prolongeant la durée de leur congé.

En conséquence, l'employeur est fondé à procéder à une retenue sur salaire et à une diminution de la prime, non en raison de leur participation à un mouvement illicite, mais en raison de l'absence de fourniture de travail.