



Sanction pour grève

Un salarié en grève peut-il être sanctionné ?

En principe, aucun salarié ne peut être sanctionné par son employeur en raison de l'exercice normal du droit de grève. (Article L.1132-2 du Code du travail)

En revanche, le temps passé en grève sera retenu à proportion sur son salaire et ses éventuels accessoires (ex : indemnité de déplacement) sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Il n'y a pas de définition légale de la grève. La jurisprudence est néanmoins venue la définir comme étant la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Aussi, pour qu'un arrêt de travail soit qualifié de grève, il faut la réunion de trois éléments :

- ✓ **Une cessation du travail**, soit un arrêt total du travail (la pratique des débrayages soit des arrêts de travail de très courte durée est admise)
- ✓ **Une concertation des salariés** : être au moins 2 à faire grève sauf si le salarié est seul dans son entreprise ou s'il y a un mot d'ordre syndical sur le plan national
- ✓ **Des revendications professionnelles** : la cessation du travail doit être destinée à appuyer des revendications professionnelles, telles que des revendications salariales, relatives aux conditions de travail, à la protection de l'emploi... qui doivent être portées avant la grève à la connaissance de l'employeur par tout moyen.

Lorsqu'un mouvement n'est pas conforme à la définition du droit de grève, il sera qualifié d'illicite et les salariés qui y participent ne bénéficieront pas de la protection instituée par le Code du Travail : l'employeur peut donc les sanctionner et éventuellement les licencier sans avoir à justifier d'une faute lourde.

Sont ainsi considérées comme des mouvements illicites :

- ✓ la grève dite perlée : le travail est effectué au ralenti ou dans des conditions volontairement défectueuses par le salarié ;
- ✓ la grève fondée uniquement sur des motifs politiques ;
- ✓ la grève dite de solidarité pour défendre un salarié licencié, faite en dehors de toutes revendications professionnelles au préalable...

Même dans le cadre de l'exercice licite du droit de grève, le salarié encourt des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement s'il commet une faute lourde.

Tel est le cas lorsque pendant une grève, le salarié commet des actes de violence à l'encontre de la direction ou du personnel, ou bloque l'accès à un site, ou occupe les locaux dans l'intention d'empêcher le travail des non-grévistes, ou même dégrade les locaux ou le matériel.

Attention néanmoins, il est à noter que le fait qu'un salarié incite ses collègues à faire grève ne doit pas être considéré comme une faute lourde, cela entre dans l'exercice normal du droit de grève ! (Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 21-19.722)

Droit à repos en télétravail

Télétravail : la preuve du respect du droit à repos pèse sur l'employeur

Par cet arrêt en date du 14 décembre 2022, la cour rappelle que la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne en matière de repos et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur. Ce n'est pas au salarié d'apporter la preuve de la violation par l'employeur de la législation sur le droit au repos. Il s'agit là d'une règle clairement établie par la jurisprudence.

Le fait que le salarié soit en télétravail n'est pas de nature à inverser la charge de la preuve. La preuve du respect du droit au repos incombe à l'employeur y compris si le salarié en question effectue son travail en télétravail.

(Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-18.139 F-B)