



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 25 avril 2017

Page juridique SANTE PRIVEE



LE DROIT DE GRÈVE ET LE PAIEMENT DU SALAIRE

LE PRINCIPE : LE NON VERSEMENT DU SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR EN SITUATION DE GRÈVE.

Le droit de grève peut être défini comme la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles dont l'employeur a eu connaissance.

Mais quelle est la conséquence de la grève pour les salarié.e.s grévistes.

Le contrat de travail est-il rompu ou y a-t'il simple suspension du contrat de travail ?

La loi du 11 février 1950 à son article 4 disposait que « la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde du/de la salarié.e ». C'est désormais l'article L2511-1 alinéa 1^{er} du code du travail qui énonce que « l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié »

A noter : Si la rupture du contrat de travail est écartée, il convient de préciser que toutes mesures directes ou indirectes, liées à l'exercice du droit de grève, visant à sanctionner le salarié gréviste est prohibé. Ce qu'énonce notamment l'article L1132-2 du code du travail. « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève. »

Aussi si la rupture du contrat de travail est écartée, du moins, relève de l'exception, la suspension du contrat de travail constitue le principe. Cela découle de l'application du principe de l'*exception d'inexécution*. L'employeur a la pouvoir de ne pas verser de rémunération au salarié gréviste. Le contrat de travail est identifiable lorsqu'un lien de subordination, une prestation de travail et le versement d'une rémunération, est constaté. Ainsi le salaire est dû à la condition qu'une prestation de travail ait été effectuée. Cela découle du CARACTÈRE SYNALLAGMATIQUE (contrat dont les contractants s'obligent réciproquement les uns envers les autres ; l'obligation de l'une des parties est la contrepartie de l'autre) du contrat de travail. Par voie de conséquence l'absence de prestation de travail justifie l'absence de salaire versé.

Il en va de même pour les compléments et accessoires du salaire (Cass. soc. 15 nov. 1957 : Bull. civ. IV n° 1068).

Par ailleurs, la retenue sur salaire doit être strictement proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail.

Mais il est des cas où l'employeur, sera dans l'obligation de verser le salaire même en présence de salarié.e gréviste.

LE TEMPÉRAMENT : LE VERSEMENT DU SALAIRE, EN CAS DE MANQUEMENT GRAVE ET DÉLIBÉRÉ DE L'EMPLOYEUR À SES OBLIGATIONS, EN SITUATION DE GRÈVE.

La retenue qui doit être strictement proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail peut-être neutralisée. D'abord par la présence d'une Convention Collective qui peut stipuler qu'il y a aucune retenue sur salaire si l'absence est inférieure à un certain temps. (Cass soc, 4 mars 2009).

Ensuite, par la constatation des salarié.e.s d'un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations, qui ont conduit les salariés à se trouver dans une situation contraignante telle qu'ils ont été obligés de cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels.

EXEMPLE DE MANQUEMENT GRAVE ET DÉLIBÉRÉ : Le non-paiement des heures supplémentaires, le refus de supprimer une prime illicite incitant les salariés à dépasser l'horaire normal de travail, le refus d'appliquer la convention collective de l'entreprise....

En revanche, ne constitue pas un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations de nature à contraindre les salarié.e.s à la grève, l'inexécution partielle par l'employeur de son obligation de négocier annuellement les salaires, ou encore le non-respect de la formalité de l'entretien préalable au licenciement.

Par ailleurs, lorsque des salarié.e.s grévistes assurent un service minimum, à la demande de l'employeur ou en application d'un accord d'entreprise, ils ont droit à la rémunération du travail effectué à ce titre.