

Petit rappel :

Le droit de grève est un droit constitutionnel inscrit dans le préambule de la Constitution de 1946 et repris par celle du 04/10/1958.

La grève se définit comme une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

La grève est un **arrêt de travail**. La cessation de travail doit être **totale**. La grève n'existe que sur du temps de travail **effectif**.

En l'absence de réglementation relative à l'exécution du droit de grève, c'est la jurisprudence (arrêts rendus principalement par la Cour de Cassation) qui a défini le cadre, les conditions d'exercice et les limites du droit de grève.

En l'espèce :

Ainsi s'agissant de la retenue sur salaire des grévistes (et contrairement au droit public) la jurisprudence (constante) a instauré que :

« la réduction de salaire des salariés grévistes doit être proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail.

Donc : grève d'une heure = retrait de salaire égal à d'une heure.

Cette réduction de salaire ne doit donc pas excéder le temps non travaillé sous peine d'être qualifiée de sanction pécuniaire.

Et les sanctions pécuniaires sont interdites par le Code du Travail (L.1331-2) »

En l'absence de dispositions conventionnelles :

Pour une grève d'une durée inférieure à une journée ou à une demi-journée,

la Cour de Cassation énonce que la retenue opérée doit être identique à celle pratiquée pour toute autre absence d'une même durée.

Enfin, effectivement, la modification des horaires d'un salarié ne peut intervenir sans respecter le délai de prévenance.