



RAPPEL : LES MESURES ADEQUATES DE GESTION DU PERSONNEL DANS VOS ENTREPRISES, FACE A CETTE SITUATION

Bien que la licéité de ce mouvement soit discutable, nous vous invitons à prévenir et informer vos salariés par tous moyens de la nécessité de se déclarer participant à cette journée de grève de manière à ce que vous puissiez en conséquence organiser le travail, la production et honorer du mieux possible vos contrats, ainsi que leur rappeler le principe suivant : **PAS DE TRAVAIL = PAS DE SALAIRE**, le contrat de travail impliquant des obligations réciproques (La fourniture d'un travail par le salarié en contrepartie d'un salaire versé par l'employeur.

S'agissant de la forme des jours non travaillés, plusieurs possibilités :

1- Un jour de grève = un jour non travaillé = Un jour non rémunéré.

Le salarié participant à une grève a renoncé, en connaissance de cause, à son salaire.

2- Si le salarié, qui ne se présente pas à son poste de travail, n'a pas prévenu l'entreprise, il s'agira d'une absence injustifiée.

3- Un jour de congé payé : L'employeur peut s'entendre avec ses salariés sur cette solution s'il le souhaite.

Lorsque l'entreprise a bien fait en amont une information sur la manière dont elle entendait gérer les absences, le MEDEF-NC recommande de ne pas accepter l'imputation de ces jours d'absence à posteriori sur les congés payés ou les repos compensateurs des salariés. L'arrêt volontaire et unilatéral du travail n'est pas un congé mais une absence non rémunérée.

4- S'agissant des salariés qui travailleront, ils doivent en principe être rémunérés quand bien même l'employeur n'est pas à même de leur fournir du travail.

Ce paiement s'impose à l'employeur sauf s'il se trouve face à un cas de force majeure ou dans une situation contraignante le mettant dans l'impossibilité totale de poursuivre l'activité de l'entreprise. (Ces deux hypothèses sont admises de manière restrictive par la jurisprudence. La force majeure est reconnue par exemple lorsque l'employeur n'a pas obtenu l'expulsion des grévistes alors même qu'il disposait d'une ordonnance délivrée par le juge. La reconnaissance d'une situation contraignante n'est pas non plus aisée. La jurisprudence considère en effet dans ce cas que l'employeur doit démontrer qu'il se trouve dans l'impossibilité de confier un quelconque travail à ses salariés, même des tâches supplétives en rapport avec l'exécution de leur contrat de travail. S'il n'est pas en mesure d'établir cette contrainte, il doit payer les non-grévistes).

Bulletin de paie

Attention à la rédaction du bulletin de salaire : il ne faut pas indiquer sur le bulletin de salaire que la retenue de salaire est imputable à une grève.

Il faut indiquer « retenue pour absence non rémunérée » ou « absence injustifiée » ou « absence non rémunérée » ou « absence » ou « retenue pour absence injustifiée » et les dates correspondants aux jours d'absence.



Nous vous rappelons également que la retenue ne peut pas être plus que proportionnelle à la durée de l'absence du salarié.

Nous vous remercions par ailleurs de nous faire remonter les informations sur le nombre de salariés vous ayant informé de leur intention de faire grève (en % par rapport à l'ensemble de l'effectif) ainsi que le nombre d'absences réelles (en % par rapport à l'ensemble de l'effectif) une fois la grève déclenchée.
