

## La grève et les effets sur le contrat de travail

Par **PNF**, le **22/05/2018** à **19:53**

Je m'excuse pour mon manque de rigueur.  
Concernant, le retour de mon chargé de TD, il ne m'a pas répondu.

Je me permets de reposer mes questions :

Bonjour,

Je rencontre quelques difficultés sur le chapitre concernant la grève

J'ai plusieurs questions, pouvez vous m'aidez ? s'il vous plait

Merci

Voici les questions : Je me place dans une entreprise privé

- que se passe t'il s'il y a violation d'une obligation de non concurrence par un salarié gréviste (étant donné que le contrat de travail est suspendu)

- est ce que les salariés grévistes (en dehors des représentants du personnels) ont le droit d'entrer dans l'entreprise pendant la grève ?

- concernant les heures supplémentaires quelle est la différence entre le rattrapage (légal) et la récupération (illégal) ?

- en cas de mouvement illicite quel est l'effet sur le salaire ?

Je suis désolée pour toutes ces questions mais je ne trouve pas les réponses ni sur internet ou dans mon cours

Encore merci

Par **Lorella**, le **23/05/2018** à **10:22**

Bonjour

Lorsqu'un salarié fait grève, le contrat de travail est suspendu et non rompu.

L'employeur est dispensé de verser une rémunération en proportion de la durée de la grève (sauf manquement grave de l'employeur).

Si la grève dure, elle peut aussi avoir des conséquences sur les congés payés.

Les heures perdues ne sont pas récupérées.

Il est interdit à l'employeur de recourir à des travailleurs en CDD ou en intérim pour remplacer les salariés grévistes.

La clause de non-concurrence interdit le salarié de concurrencer l'employeur après la rupture du contrat de travail. Ne pas confondre avec l'obligation de loyauté, inhérente au contrat de travail, qui interdit le salarié de se livrer à toute activité pouvant nuire à son employeur pendant la durée de son contrat.

Occupation des locaux de l'entreprise par les grévistes :

Cela peut constituer un trouble illicite justifiant une mesure d'expulsion. Mais si cette occupation n'apporte pas d'entrave à la liberté de travailler, ne s'accompagne d'aucune dégradation, ni violence, elle sera tolérée.

Je pense avoir répondu à vos questions.

Par **PNF**, le **27/05/2018** à **18:15**

Bonjour,

Je vous remercie pour vos éléments de réponse. Mais du coup, concrètement est ce que le salarié peut ne pas respecter son obligation de concurrence pendant la grève ?

D'après ce que je comprends, l'obligation de concurrence s'applique quand le contrat est rompu donc pas pendant la grève donc il n'est pas tenu de la respecter pendant la grève ?

Et pour le mouvement illicite, est ce que le salarié est payé ? svp

Encore merci pour votre aide et votre patience

Par **Lorella**, le **27/05/2018** à **20:51**

**Clause de non-concurrence :**

Elle vise à limiter la liberté d'un salarié d'exercer, après la rupture de son contrat, des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte. La validité de la clause est conditionnée au respect de certains critères cumulatifs et cette clause doit prévoir des contreparties financières.

**Loyauté :** nul besoin d'insérer une clause pour cette condition. Elle est implicite pour tout contrat de travail.

Pendant la **période de suspension** de son contrat de travail, le salarié est tenu envers son employeur à une obligation de loyauté.

S'il travaille pour un concurrent durant une période de suspension de son contrat, il peut être licencié.

**Article L1222-1 : Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.**

**Le contrat de travail est suspendu dans les cas suivants : exercice du droit de grève,**

fonction de juré d'assise, maladie ou accident du travail, congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé pour exercer un mandat, congé sabbatique, fermeture temporaire de l'entreprise (chômage technique), mise à pied, mobilité volontaire sécurisée.

**Grève licite ou illicite** : le salarié n'est pas payé puisqu'il ne fournit pas de travail.

Par contre un salarié participant à un mouvement de grève illicite n'est pas protégé par le droit de grève. Il risque une sanction disciplinaire et peut être licencié sans que l'employeur ait à prouver une faute lourde.

Par **PNF**, le **28/05/2018** à **16:34**

Tout est clair !  
Merci tellement !

Par **Lorella**, le **28/05/2018** à **20:29**

Merci pour votre retour PNF.