

## 1 – Un débrayage correspond-il à une grève ?

Un débrayage est un arrêt de travail de courte durée. S'il est effectué en concertation par plusieurs salariés afin d'appuyer des revendications d'ordre professionnel, alors c'est une forme de grève.

## 2 – Conditions pour qu'un débrayage soit licite.

Pour qu'un débrayage soit licite, il faut qu'il y ait : **une cessation du travail, une concertation des salariés et des revendications professionnelles.**

La grève suppose un **arrêt total du travail.**

Pour faire grève, il faut en principe au moins être deux dans l'entreprise. Cependant, un salarié qui répond seul dans son entreprise à un mot d'ordre syndical sur le plan national exerce valablement son droit de grève.

Une **concertation préalable des salariés** est également nécessaire. La grève peut être déclenchée spontanément, mais elle doit **traduire une décision commune des salariés d'entamer un mouvement revendicatif.**

Les revendications professionnelles doivent être **connues de l'employeur.**

Il n'y a pas de préavis à respecter, **la grève surprise est licite** dans le secteur privé.

Cependant l'employeur doit avoir connaissance au préalable des revendications professionnelles des salariés.

## 3 – Concernant la retenue sur salaire.

Si les salariés font un débrayage de 30 minutes, l'employeur ne pourra leur ponctionner que la somme **équivalente** à cette **durée d'absence.**

Il est préférable au moment du débrayage de dépointer et repointer lorsque ce dernier est terminé. Cela permettra d'avoir la preuve exacte du temps de débrayage pour ne pas que l'entreprise prélève plus qu'elle ne devrait concernant le temps de travail.

Il appartient à l'employeur, souhaitant opérer une retenue sur salaire supérieure à la durée de la grève, d'**apporter la preuve** que la reprise du travail n'a pas effectivement eu lieu après chacun des débrayages.

Pour information, l'absence devrait apparaître en Z NP (absence justifiée non payée) sur Octime.

## 4 – Concrètement, ça se passe comment chez GVF ?

Le salarié gréviste **arrête de travailler** à l'heure prévue.

Il peut rester en magasin, pour expliquer aux clients qu'il est en grève, par exemple, ou se positionner devant le magasin avec un brassard ou une affiche « en grève », pour rendre visible le mouvement, ou simplement rentrer chez lui le temps du débrayage.

Si un collègue de travail refuse de faire grève, le salarié gréviste peut l'inciter à suivre le mouvement en argumentant sur sa nécessité, mais **ne doit en aucune façon le contraindre ni gêner son travail.**

Pour éviter toute **contestation sur la durée de l'arrêt**, il est conseillé aux salariés de Nouan d'utiliser la pointeuse et aux salariés des magasins et du Siège de se connecter avant de partir et au moment du retour à leur poste de travail.

Le rideau du magasin ne doit pas être baissé, sauf sur décision du DM ou s'il n'y a plus de salarié non gréviste pour poursuivre l'activité. Dans ce cas, il serait bienvenu d'apposer à l'extérieur du rideau une affiche « EN GREVE » pour informer les clients.

Nous vous conseillons aussi de prévenir vos éventuels clients en amont du débrayage, pour qu'ils ne soient pas surpris, en leur expliquant le pourquoi et la durée du débrayage.

## 5 – Et en cas de pression ?

La grève est un **Droit fondamental** en France. Toute pression, chantage ou intimidation envers un salarié gréviste est **punissable par la loi.**

N'hésitez pas à **contacter immédiatement votre représentant syndical** si vous en êtes victime.