

Section Transports Urbains

RETENUE SUR SALAIRE EN CAS DE LA GRÈVE

Des conséquences et **deux interprétations sur les retenues de salaire en cas de grève** suite à la publication de l'article 10 de la loi « *relative au dialogue social et la continuité du service public* » du 21 août 2007.

Une interrogation se pose sur le fait de savoir si cette nouvelle disposition remet en cause la règle applicable actuellement dans la branche du barème forfaitaire issu de la loi de 1982.

Pour mémoire :

L'article 2 de la loi du 19 octobre 1982 applicable aux entreprises qui gèrent un service public, et donc aux **entreprises de transports urbains**, prévoit le barème de retenue suivant :

- une retenue égale à **1/160^{ème}** du salaire mensuel pour les arrêts de travail inférieurs à une heure,
- une retenue égale à **1/50^{ème}** du salaire mensuel pour les arrêts de travail dont la durée est comprise entre une heure et une demi-journée,
- une retenue égale à **1/30^{ème}** du salaire mensuel pour les arrêts de travail dont la durée est comprise entre une demi-journée et une journée.

Ce barème de retenue déroge au dispositif applicable aux entreprises privées qui ne gèrent pas un service public, lequel prévoit un dispositif de réduction de la rémunération strictement proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail.

L'article 10 de la loi du 21 août 2007 prévoit que «*la rémunération d'un salarié participant à une grève, incluant le salaire et ses compléments directs et indirects à l'exclusion des suppléments pour charges de famille, est **réduite en fonction de la durée non travaillée** en raison de la participation à cette grève*»

Les deux lois sont applicables mais elles ne disent pas la même chose.

En l'état, rien de précis, car pour l'heure deux interprétations de valeur égale s'opposent du fait d'une rédaction trop imprécise de cet article.

- Selon une interprétation, Un conflit de loi existe entre l'article 10 de la loi du 21 août 2007 et l'article [L-2512-5](#) du code du travail renvoyant à l'article 2 de la loi du 19 octobre 1982.
- Une **lecture littéraire** de l'article 10 de la loi du 21 août 2007, lequel précise que la réduction s'opère « **en fonction de la durée non travaillée** », conduit à considérer que les termes « **en fonction signifient « en proportion** »,
- Dès lors, l'article 10 entrerait en conflit avec l'article 2 de la loi du 19 octobre 1982. il conviendrait donc d'appliquer **la loi la plus récente (retenue proportionnelle)**

Avec ce raisonnement, Il faut donc appliquer la règle de la retenue proportionnelle au temps réel de grève.

Selon une seconde interprétation, l'article 10 de la loi du 21 août 2007 et l'article 2 de la loi du 19 octobre 1982 ne s'oppose pas mais seraient complémentaires car l'article L-2512-5 du code du travail n'a pas été abrogé par la loi.

« Article L-2512-5 du code du travail : En ce qui concerne les personnels mentionnés à l'article [L-2512-1](#) non soumis aux dispositions de l'article 1er de la loi n° 82-889 du 19 octobre 1982, l'absence de service fait par suite de cessation concertée du travail entraîne pour chaque journée une retenue du traitement ou du salaire et de ses compléments autres que les suppléments pour charges de famille. Les retenues sont opérées en fonction des durées d'absence définies à l'article 2 de la loi précitée. »

Il n'y aurait donc pas lieu de remettre en cause la règle du calcul par fractionnement issu de la loi de 1982.

À ce jour, et d'ici que la justice statue sur ses différents arguments, à chacun de faire en fonction de ce qui l'arrange. Pour une journée, la loi n° 82-889 du 19 octobre 1982 est plus favorable puisque sur une journée en moyenne de 7h00 de grève, la retenue de salaire est de 5h05.

Avec la loi du 21 août 2007 (au temps réel) la situation sera moins favorable puisque la retenue de salaire est de 7h00.

Par contre, sur une grève illimitée et d'après la jurisprudence, les jours de repos sont aussi décompter en perte de salaire avec la loi n° 82-889 du 19 octobre 1982.

Voilà une belle contradiction entre les deux lois. Bref, on peut aussi et en fonction de la grève demander l'application de la règle la plus favorable en fonction de la situation.