UIMM Occitanie Gard-Lozère – LA FABRIQUE DE L'AVENIR
UIMM Alpes-Méditerranée – LA FABRIQUE DE L'AVENIR
UIMM Côte d'Azur & Corse – LA FABRIQUE DE L'AVENIR

Info-Flash Social

Mercredi 4 novembre 2026
Numéro 2026 – SOC 45

⇒ Appel national à la grève du 5 novembre 2026 : quels réflexes adopter en entreprise ?

Dans le contexte de l'appel national à la grève lancé pour le **5 novembre 2026**, les entreprises peuvent être confrontées à des absences de salariés souhaitant participer à ce mouvement. Quelles sont les règles applicables ? Comment distinguer une absence justifiée d'une absence injustifiée ? Quelles sont les conséquences pour l'employeur ?

Le droit de grève : une définition encadrée

La grève se définit, selon une jurisprudence constante, comme une **cessation collective et concertée du travail** en vue d'appuyer des **revendications professionnelles.** Cette qualification est essentielle : lorsqu'un arrêt de travail constitue **une grève licite,** le salarié bénéficie d'une **protection particulière.** Il ne peut notamment être sanctionné en raison de l'exercice de son droit de grève, sauf faute lourde, ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

Un salarié peut-il faire grève seul dans son entreprise à l'occasion d'un appel national ?

En principe, la grève suppose un caractère collectif. Toutefois, cette exigence connaît un aménagement lorsque le salarié participe à un mouvement répondant à **un mot d'ordre national** : il peut alors être le seul salarié de son entreprise à cesser le travail. Par ailleurs, le salarié n'est **pas tenu d'informer préalablement son employeur** de sa participation au mouvement, dès lors que l'appel national est public et que **l'employeur ne peut en ignorer l'existence**. Ce qui est le pour l'appel à la grève du 05 novembre 2026.

Attention toutefois : les revendications doivent présenter un caractère professionnel.

Un mouvement reposant exclusivement sur des revendications politiques ne constitue pas une grève au sens juridique du terme. En revanche, les mouvements dits « mixtes », associant des revendications politiques et professionnelles, peuvent parfaitement être qualifiés de grève. Ainsi, des revendications relatives à l'emploi, aux salaires, aux conditions de travail ou encore aux retraites présentent un caractère professionnel.

L'appel national du 05 novembre 2026 qui porte notamment sur l'augmentation des **salariales, la défense de l'emploi, ou encore sur la politique industrielle et environnementale s'apparente à des revendications professionnelles de nature à rendre la participation à cette grève licite.**

Quelles conséquences pour l'employeur en cas de participation au mouvement ?

Face à l'absence d'un salarié le jour de la mobilisation, il appartient à l'employeur de lui demander de **justifier son absence.** Si le salarié invoque sa **participation à l'appel national** à la grève, son absence doit être considérée comme justifiée, sous réserve que les conditions de qualification de la grève soient réunies (ce qui est le cas pour l'appel du 05 novembre 2026). Il ne peut donc pas être sanctionné pour absence injustifiée.

En revanche, l'employeur est autorisé à pratiquer une **retenue sur salaire correspondant à la durée exacte de l'arrêt de travail.** Cette retenue doit être strictement **proportionnelle au temps non travaillé**, sous peine de constituer une sanction pécuniaire prohibée. **Par ailleurs, la mention de l'exercice du droit de grève ne doit pas apparaître sur le bulletin de paie.**

Qu'en est-il de l'occupation des locaux par les salariés grévistes ?

Les salariés grévistes n'ont pas vocation à rester dans les locaux de l'entreprise pendant la durée de leur arrêt de travail. L'employeur peut leur demander de quitter les lieux.

Une occupation des locaux, parfois qualifiée de **grève « sur le tas »**, ne constitue toutefois pas automatiquement un abus du droit de grève. Elle le devient lorsqu'elle s'accompagne de comportements **portant atteinte à la liberté du travail, à la sécurité, à la libre circulation des personnes et des biens ou à la liberté d'entreprendre.** Dans une telle situation, l'employeur peut solliciter **l'intervention des pouvoirs publics ou du juge** afin de faire cesser le trouble. Des sanctions peuvent également être envisagées dans les situations les plus graves, lorsque les faits caractérisent une faute lourde. *(Nous consulter le cas échéant)*

En définitive, la participation à un appel national à la grève bénéficie d'un régime particulier, qui peut permettre à un salarié de cesser seul le travail dans son entreprise et sans information préalable de son employeur. Une appréciation prudente de la situation demeure donc essentielle avant toute décision de gestion ou mesure disciplinaire.