

Ecrit par le 6 juillet 2025

Près de 8 cadres sur 10 favorables à la transparence des salaires



Alors que [les sujets diversité et inclusion semblent avoir été mis en pause](#) en 2024, de nouvelles initiatives sont attendues pour les mois à venir et pourraient pousser les entreprises à s'engager davantage. [Aude Boudaud](#), directrice au sein [du cabinet de recrutement spécialisé Robert Walters](#), décrypte ces nouveaux bouleversements du marché de l'emploi dans cet article.

La directive européenne pour la transparence salariale doit être appliquée d'ici juin 2026 en France et risque de modifier les pratiques en entreprise. Accès aux rémunérations des salariés accomplissant un travail de même valeur, transparence des rémunérations avant l'embauche : les grilles de rémunération des entreprises risquent d'évoluer d'ici là. Une mesure qui ne fait pas l'unanimité entre entreprises et professionnels. En effet, si parmi ces derniers près 8 sur 10 la jugent positive, les entreprises sont plus mitigées et 45% craignent des répercussions négatives.

78% des cadres en faveur de la transparence salariale

Tensions entre les collaborateurs en cas de disparités, difficultés de négociations, complexité administrative, autant de raisons qui poussent les entreprises à appréhender cette mesure à venir. « Les grilles de rémunération sont déjà un sujet de réflexion permanente pour les DRH, en particulier depuis

Ecrit par le 6 juillet 2025

2022, avec de fortes tensions entre le marché externe et les grilles internes. L'application de cette directive apporte une nouvelle complexité nécessitant de s'assurer de la cohérence des salaires selon le poids des différents postes, mais aussi de trouver les bons outils pour différencier la très bonne performance », explique [Aude Boudaud](#), directrice au sein [du cabinet Robert Walters](#).

Plus de 9 cadres sur 10 postuleraient davantage si le salaire était indiqué

Au-delà de l'équité salariale, cette directive pourrait représenter un levier face à la pénurie de talents et de compétences à laquelle font face de nombreuses entreprises. En effet, l'attraction des talents constitue l'un des 3 atouts principaux de cette mesure d'après 48% des professionnels ayant répondu à cette enquête*, après la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (68%) et l'amélioration de la confiance envers le management et l'entreprise (58%).

Ainsi, 93% des répondants à cette enquête seraient plus susceptibles de postuler à une offre d'emploi indiquant le salaire proposé, un avantage dont 82% des entreprises sont conscientes. D'ailleurs, certaines d'entre elles ont déjà sauté le pas et mis en place des dispositifs favorisant la transparence salariale, en alignant les rémunérations des collaborateurs possédant les mêmes missions par exemple.

« Les efforts des entreprises pour plus de transparence salariale et de parité sont appréciés par les candidats, même si cela peut rendre la négociation plus délicate, précise Aude Boudaud. Désormais, on ne jugera plus la rémunération en fonction d'un parcours ou d'une rémunération passée, mais plutôt en fonction d'une responsabilité de poste et de la capacité du candidat à assumer les missions qui lui sont proposées. »

Moins de 4 entreprises sur 10 prêtes pour l'application de la directive

Si les termes exacts encadrant cette directives sont encore à définir, les entreprises doivent anticiper cette mesure et mettre en place des actions concrètes : [évaluer la cohérence des salaires](#), adapter leur politique de rémunération, établir une méthodologie d'évaluation des postes, déployer de nouveaux outils, sensibiliser des managers et équipes RH. « Lorsque nous évoquons la directive à venir avec nos clients, les avis divergent : non-sujet pour certains, réel casse-tête pour d'autres. Tout dépend du degré de maturité de l'entreprise. Attention quoi qu'il en soit à la communication vis-à-vis des collaborateurs, au risque de créer un climat social difficile s'ils ne comprennent pas le 'grading' de leur poste », alerte Aude Boudaud.

Prétention salariale : les hommes plus 'efficaces' que les femmes

L'impact de cette directive concerne également les professionnels : si jusqu'à aujourd'hui les candidats avaient tendance à réfléchir « rémunération actuelle + prétention salariale », il faudra désormais revoir le positionnement de la rémunération lors des recherches d'emploi. « Les femmes ne sont pas armées dans ce schéma où les entreprises et recruteurs ne peuvent plus demander la rémunération actuelle, mais uniquement les prétentions : elles ont tendance à répondre avec leur rémunération actuelle, tandis que les hommes ajoutent automatiquement leurs prétentions, note Aude Boudaud. Il y a donc un réel travail d'accompagnement, de préparation et de mentoring à apporter aux candidates ».

*Enquête flash menée auprès de plus de 120 entreprises et 350 professionnels au cours du mois de

Ecrit par le 6 juillet 2025

janvier 2025.

Combien gagnent les salariés vauclusiens ?



[L'Insee Paca](#) vient de publier une étude sur les salaires dans le secteur privé. De quoi évaluer le niveau de rémunération selon les zones d'emploi en Vaucluse. Si dans le département c'est à Avignon que les salaires sont les plus élevés, on reste toutefois sous la moyenne régionale.

Dans la nouvelle étude de l'Insee Paca réalisée par Philippe Assael et [Olivier Sanzeri](#), l'Institut national de la statistique et des études économiques a notamment dévoilé le salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein par zone d'emploi en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Ecrit par le 6 juillet 2025

La Région Sud en 3^e position, loin derrière l'Île-de-France

« Dans le secteur privé, le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) est de 2 472€ par mois en 2022, explique les deux auteurs de l'étude. Provence-Alpes-Côte d'Azur se situe au 3^e rang des régions de France où il est le plus élevé, après Auvergne-Rhône-Alpes (2 532€) et loin derrière l'Île-de-France (3 377€). Le salaire net moyen régional en EQTP est ainsi supérieur de 4% à celui de France de province (2 377€ par mois), mais inférieur à la moyenne nationale (2 648€ en France). »

Le paradoxe des zones d'emploi interrégionales vauclusiennes

Côté Vaucluse, l'ensemble des bassins d'emploi affichent un salaire mensuel net en dessous de la moyenne régionale (voir tableau ci-dessous). C'est dans la partie Paca de la zone d'Avignon (2 335€) que l'on trouve les plus gros salaires du département. La cité des papes devance Cavaillon (2 250€), Orange (2 192€), Carpentras (2 154€), Bollène (2 120€) et Valréas (2 082€). A noter que pour les zones d'emploi interrégionales, le salaire moyen est paradoxalement toujours supérieur hors Vaucluse : 2 688€ pour le secteur Auvergne-Rhône-Alpes de Bollène-Pierrelatte (soit 568€ d'écart), 2 344€ pour la partie Occitane d'Avignon (9€ d'écart) ainsi que 2 098€ pour la partie Auvergne-Rhône-Alpes de Valréas (16° d'écart). A l'inverse, à Arles les salaires de la partie Paca (2 242€) sont plus élevés que ceux de la partie Occitanie (2 135€), même s'ils restent inférieurs à ceux d'Avignon et Cavaillon.

Les salaires mensuels nets en Paca

Ecrit par le 6 juillet 2025

Zone d'emploi	Salaire mensuel net moyen*
Lyon	2 786€
Cannes	2 745€
Toulouse	2 705€
Bollène-Pierrelatte - Partie Auvergne-Rhône-Alpes	2 688€
France	2 648€
Aix-en-Provence	2 628€
Bagnols-sur-Cèze	2 635€
Marseille	2 609€
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 472€
Montpellier	2 418€
Manosque	2 391€
France (hors Île-de-France)	2 377€
Valence	2 350€
Avignon - Partie Occitanie	2 344€
Avignon - Partie Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 335€
Nîmes	2 283€
Cavaillon	2 250€
Arles - Partie Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 242€
Orange	2 192€
Carpentras	2 154€
Arles - Partie Occitanie	2 135€
Bollène - Pierrelatte - Partie Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 120€
Valréas - Partie Auvergne-Rhône-Alpes	2 098€
Valréas - Partie Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 082€
Alès-Le Vigan	2 064€

*En équivalent temps plein – Source Insee Provence-Alpes-Côte d'Azur

Cannes champion régional des salaires

Par rapport au reste de la Région Sud, le Vaucluse reste bien loin du podium des revenus de Paca avec Cannes (2 745€), Aix-en-Provence (2 628€) et Marseille (2 609€). Martigues-Salon (2 586€), Nice (2 430€) et Manosque (2 391€) devancent également Avignon. Le chef-lieu de Vaucluse fait cependant mieux que Toulon (2 276€), Fréjus (2 209€), Digne-les-Bains (2 151€) Briançon (2 125€), Menton (2 120€) ou bien encore Gap (2 090€).

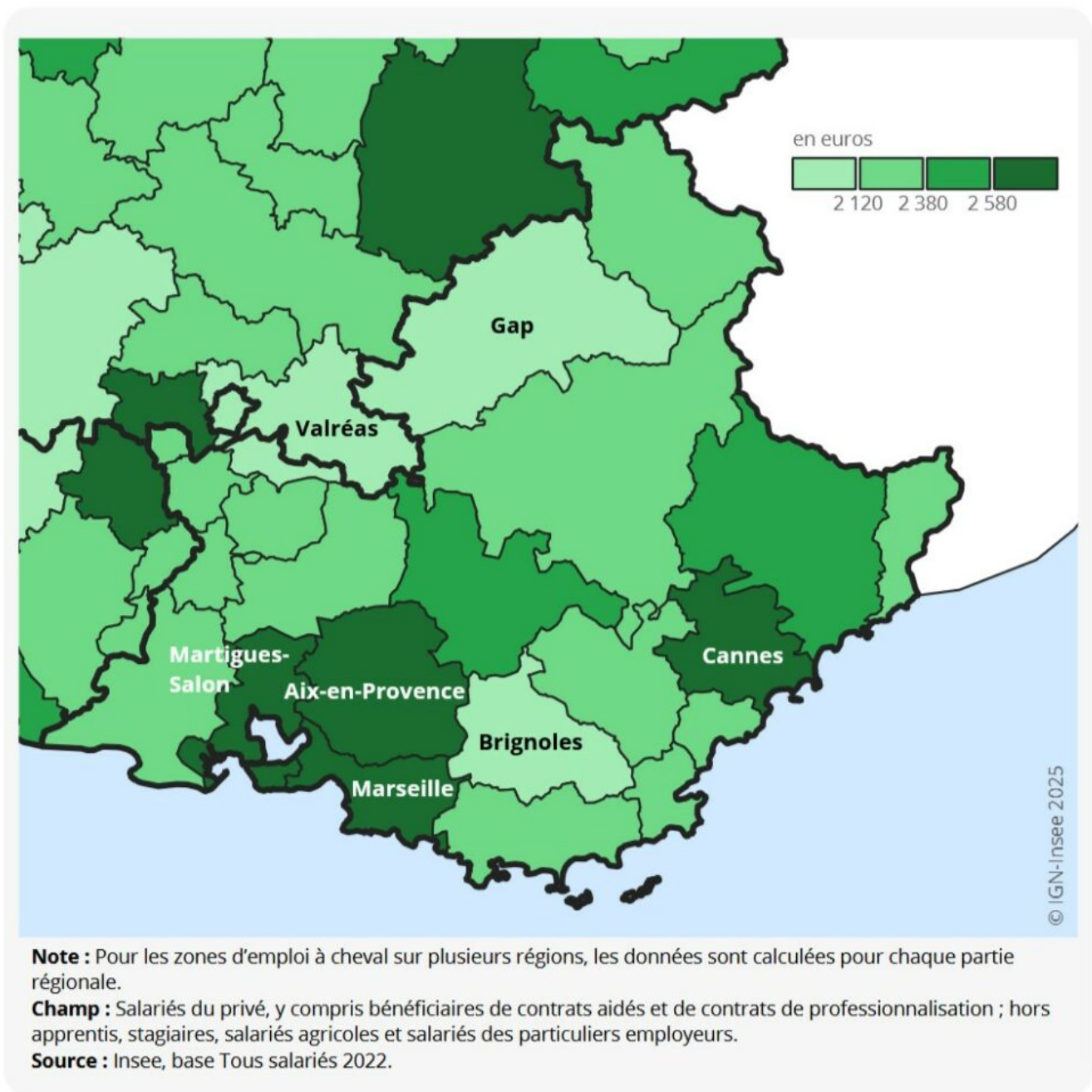
Par rapport à nos voisins, le Vaucluse apparaît très éloigné des niveaux de revenus des capitales métropolitaines comme Lyon (2 786€) et Toulouse (2 705€). Plus proche, Bagnols-sur-Cèze affiche un

Ecrit par le 6 juillet 2025

niveau assez élevé (2 635€), grâce à une forte présence industrielle autour de Marcoule, alors que Montpellier (2 418€) et Valence (2 350€) sont légèrement au-dessus. La zone d'emploi de Nîmes (2 283€) et encore plus celle d'Alès-Le Vigan (2 064€) sont, en revanche, en retrait d'Avignon.

Salaires mensuels nets moyens en équivalent temps plein par zone d'emploi

Ecrit par le 6 juillet 2025



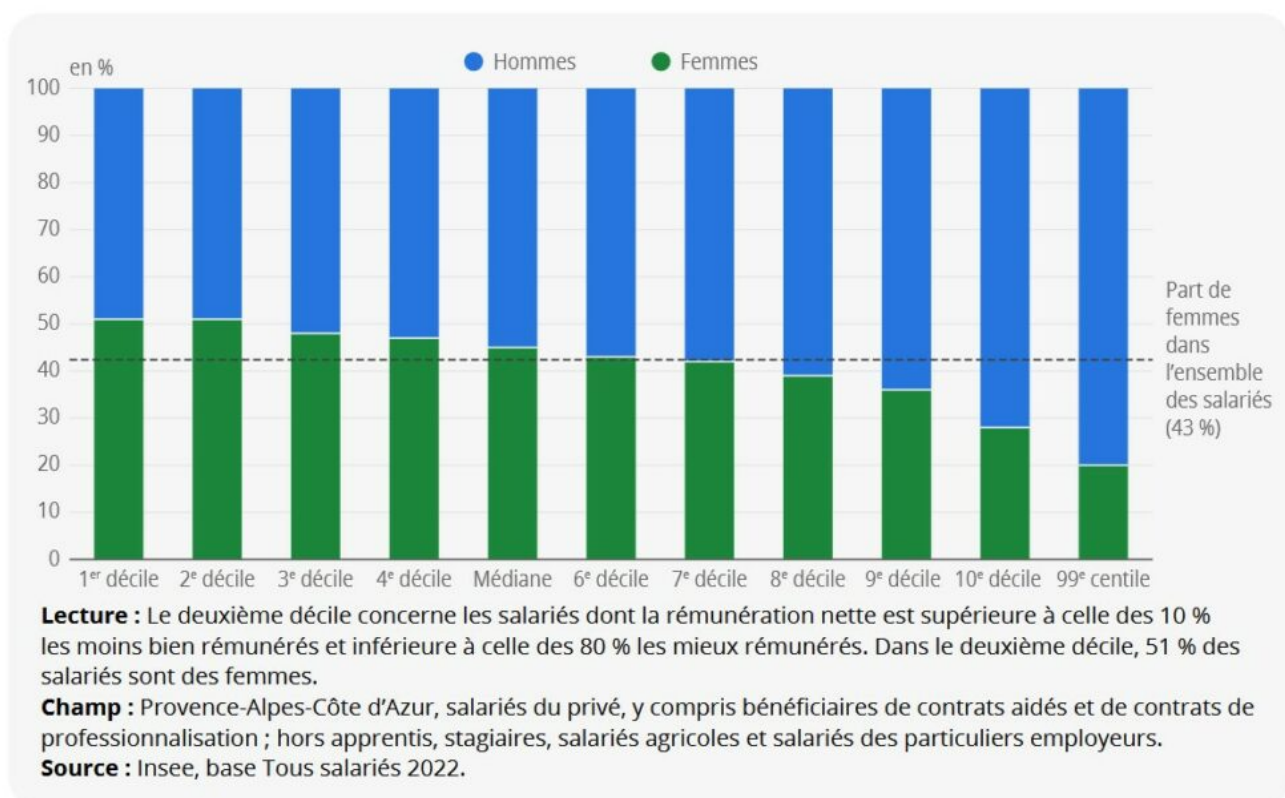
Les rémunérations les plus faibles concernent davantage les femmes

Par ailleurs au niveau régional, l'étude de l'Insee observe que les rémunérations les plus faibles concernent davantage les femmes : « En 2022, dans la région, le salaire moyen en EQTP dans le secteur privé est de 2 251€ mensuels pour les femmes et de 2 640€ pour les hommes. Cet écart de 14,7% en

Ecrit par le 6 juillet 2025

défaveur des femmes est légèrement supérieur à celui observé en France ou en France de province (respectivement 14,1% et 14,3%). »

« Dans le secteur privé, 43% des salariés en équivalent temps plein sont des femmes (contre 46% de femmes parmi les personnes ayant occupé au moins un poste dans le privé dans la région en 2022). Les femmes sont surreprésentées dans le bas de la distribution des salaires : 51% des salariés les moins rémunérés (1er décile) sont des femmes contre seulement 28% des mieux rémunérés (10e décile) et même 20% à l'extrémité haute (1% des mieux rémunérés). »



Part de chaque sexe dans les déciles de la distribution des salaires en EQTP.

« Ces différences s'expliquent principalement par le fait que les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers et ne travaillent pas dans les mêmes entreprises ou les mêmes secteurs d'activité. Au niveau national, à poste et entreprise comparables, c'est-à-dire à profession identique exercée au sein d'un même établissement, l'écart de salaire moyen est sensiblement plus faible et atteint environ 3,4% en 2022. »

Parmi les salaires les plus élevés, trois sur dix ne concernent pas des cadres

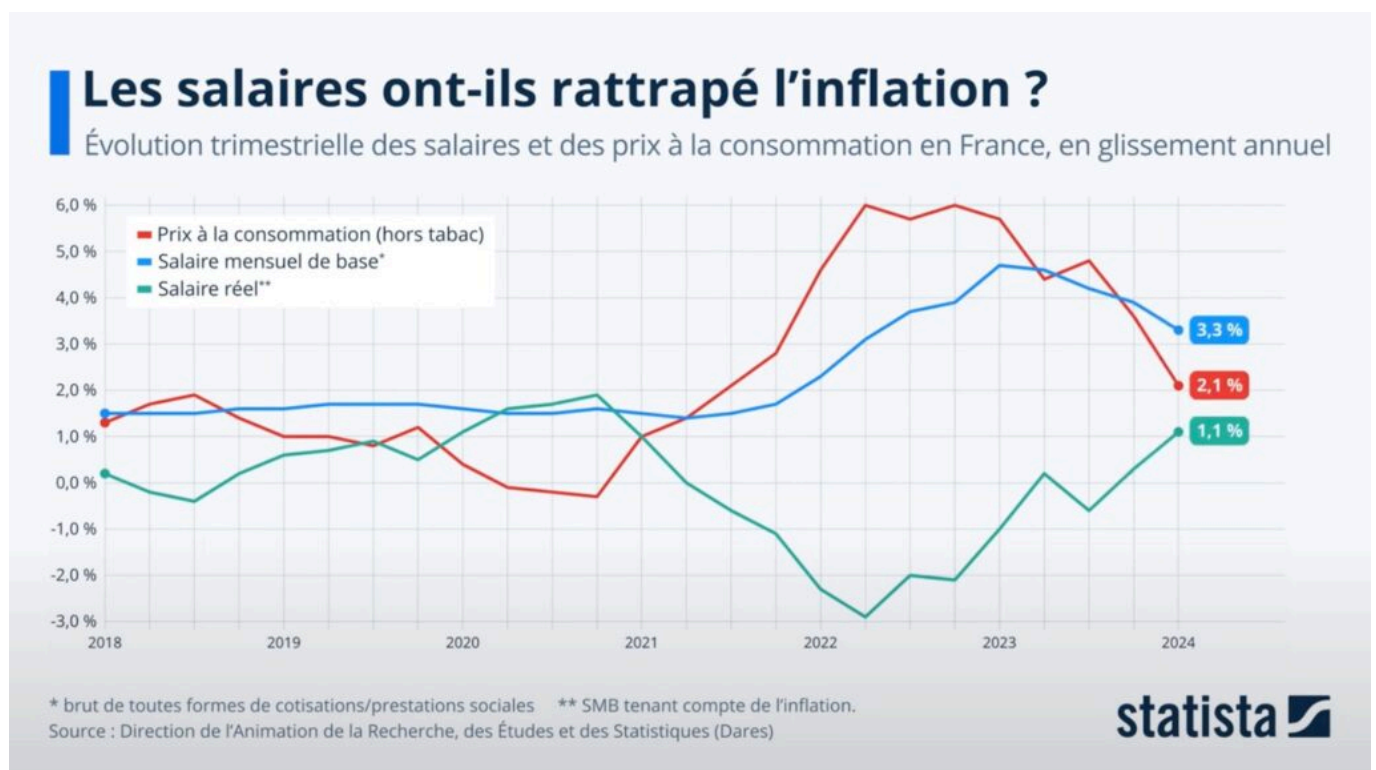
Enfin, l'étude de Philippe Assael et Olivier Sanzeri constate qu'il n'est forcément nécessaire d'être cadre pour obtenir un salaire élevé.

« En Provence-Alpes-Côte d'Azur, parmi les 10% de salariés les mieux rémunérés (dernier décile),

Ecrit par le 6 juillet 2025

environ trois sur dix ne sont pas cadres. Sur 100 salariés non cadres du dernier décile, 64 occupent une profession intermédiaire, 30 sont ouvriers (dont une grande partie ouvriers qualifiés) et 6 sont employés. Les salariés de l'industrie sont nettement surreprésentés, notamment ceux exerçant dans la fabrication de matériels de transport, les industries extractives ou encore dans la cokéfaction et raffinage. Ces non-cadres de l'industrie exercent fréquemment des métiers de technicien d'installation et de maintenance des équipements industriels, de contrôle-qualité (en électricité, électromécanique et électronique...) ou dans le domaine de la recherche et du développement. Les non-cadres du tertiaire sont légèrement sous-représentés dans le dernier décile des rémunérations mais certaines activités sont fréquentes parmi les hauts salaires comme, par exemple, celles de l'information et de la communication et des activités financières et d'assurance. »

Les salaires ont-ils rattrapé l'inflation en France ?



Ecrit par le 6 juillet 2025

En période de forte inflation, lorsque les prix augmentent plus vite que les salaires, les salaires réels (tenant compte du coût de la vie) diminuent, ce qui signifie que les ménages voient, et ressentent, le [pouvoir d'achat](#) de leur revenu baisser. Cela a été le cas lors de la crise inflationniste de 2021-2023, période durant laquelle le salaire réel moyen en France a baissé (ou stagné) pendant 10 trimestres consécutifs, entre juin 2021 et décembre 2023.

L'inflation est depuis retombée dans la zone euro, et, d'après les données de la [Dares](#) (Direction de l'animation de la recherche, des études et des Statistiques), les salaires réels sont repartis à la hausse en France au premier trimestre 2024, avec une croissance de 1,1 % en glissement annuel. Comme le retrace notre animation graphique, la croissance du salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés est repassée nettement devant celle des prix à la consommation (hors tabac) au premier trimestre : +3,3 % contre +2,1 %.

Cependant, si l'on regarde la croissance cumulée des salaires et des prix entre le premier trimestre 2021 et 2024, on se rend compte qu'il faudra patienter encore quelque temps avant que les salaires ne rattrapent entièrement l'inflation qui a sévi ces trois dernières années. Ainsi, le salaire mensuel de base des salariés français affiche une croissance cumulée de 10,5 % sur trois ans, contre une inflation cumulée d'environ 12,5 %. Cela signifie donc, qu'en moyenne, le salaire réel a diminué d'environ 2 % en France entre le premier trimestre 2021 et 2024.

La pyramide des salaires en France

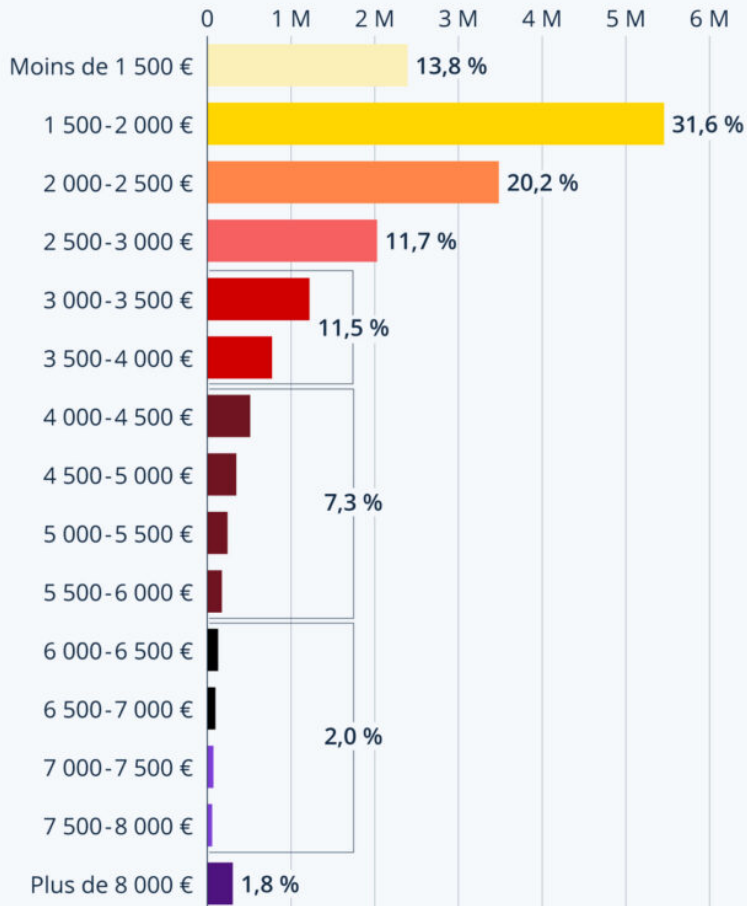
Combien gagnez-vous par rapport à la moyenne des Français ? La dernière [étude annuelle](#) de l'Insee sur les revenus donne un aperçu de la distribution des salaires dans l'Hexagone. En 2022, un salarié du secteur privé percevait en moyenne 2 630 € nets par mois en équivalent temps plein (EQTP). Mais ce chiffre est tiré à la hausse par les très gros revenus. En effet, la médiane des salaires est inférieure de 20 % à la moyenne, traduisant une plus forte concentration des revenus dans le bas de la distribution. Le salaire net médian — signifiant que 50 % des [salariés français](#) gagnent moins et que l'autre moitié gagne plus — se situait ainsi à 2 091 € nets mensuels.

Basé sur les données de cette étude, notre graphique donne un aperçu détaillé de la répartition des salaires dans le secteur privé, en équivalent temps plein. On constate qu'environ 14 % des salariés perçoivent [moins de 1 500 € nets par mois](#) (certains salaires en EQTP pouvant être inférieurs au Smic) et que près de 32 % se situent entre 1 500 € et 2 000 € nets. Concernant les tranches suivantes, 32 % touchent de 2 000 € à 3 000 € et ils ne sont plus que 11,5 % à gagner entre 3 000 € et 4 000 €. Les revenus supérieurs à 4 000 € nets mensuels ne concernent qu'environ un salarié français sur dix en EQTP (11 %), et au delà de 8 000 €, seulement 1,8 %.

Ecrit par le 6 juillet 2025

La pyramide des salaires

Distribution des salaires mensuels nets en France, en équivalent temps plein (et pourcentage) en 2022*



* France hors Mayotte, salariés du privé (y compris contrats aidés et de professionnalisation), hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee



statista

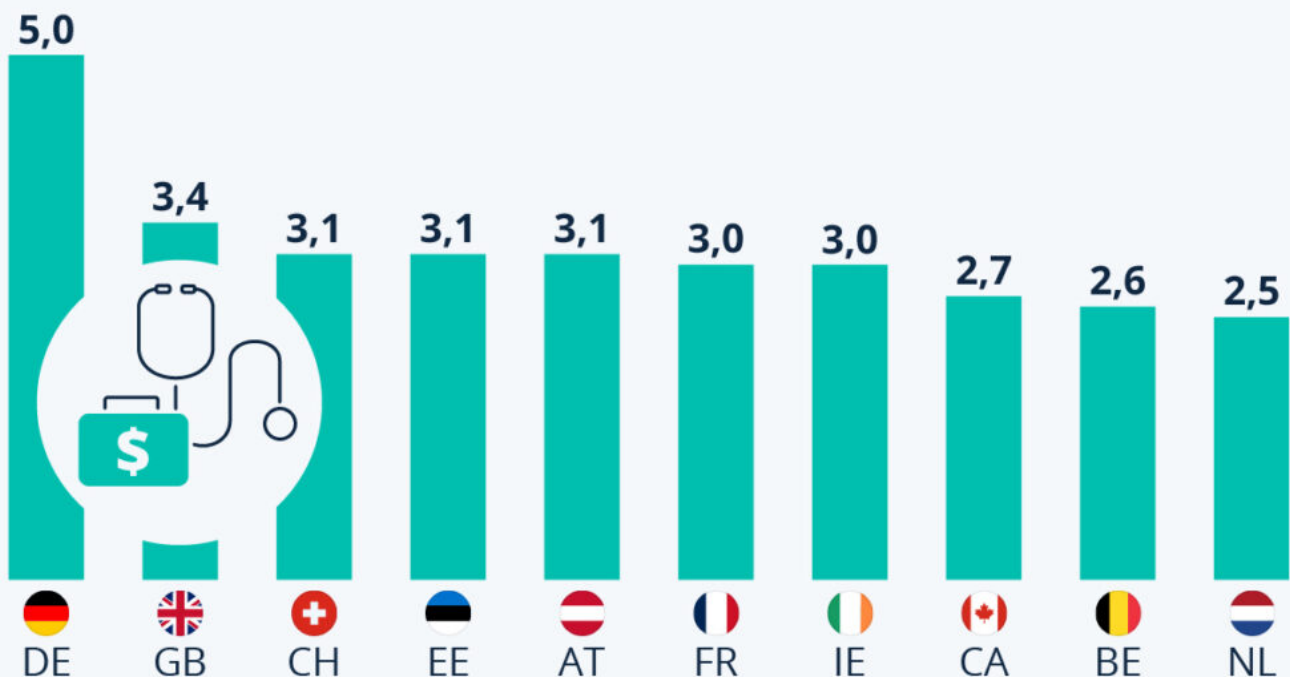
De Tristan Gaudiaut pour Statista

Ecrit par le 6 juillet 2025

Combien gagnent les médecins par rapport au salaire moyen ?

Combien gagnent les médecins par rapport au salaire moyen ?

Rémunération des médecins généralistes libéraux par rapport au salaire moyen en 2021 (ou année la plus proche)



Lecture : en France, les médecins généralistes libéraux gagnent en moyenne trois fois le salaire moyen.

Source : OCDE



statista

Ecrit par le 6 juillet 2025

Un accord sur l'augmentation du tarif des consultations chez les médecins généralistes pourrait entrer en vigueur cette année. En effet, après plusieurs mois de négociations, l'Assurance Maladie et les syndicats de médecins libéraux sont arrivés à un compromis la semaine dernière qui, s'il est validé par un groupe suffisamment représentatif de syndicats, pourrait voir le prix d'une consultation passer de 26,5 à 30 euros en décembre. Le texte prévoit différentes revalorisations pour les médecins généralistes et spécialistes qui devraient représenter, à terme, 1,6 milliard de dépenses supplémentaires sur cinq ans pour l'Assurance Maladie, et comprend également des « objectifs partagés » sur l'accès aux soins, comme une augmentation de la patientèle moyenne des médecins traitants, ainsi qu'un engagement de la part des médecins à améliorer la pertinence de leurs prescriptions, particulièrement les prescriptions d'[antibiotiques](#).

Comme le montre notre infographie, basée sur les plus récentes données de l'[OCDE](#), en France, un médecin généraliste libéral gagne en moyenne trois fois le salaire moyen dans le pays. C'est également le cas des généralistes libéraux en Irlande (ce qui ne signifie toutefois pas que la rémunération des médecins est la même en France et en Irlande, puisque le salaire moyen était légèrement plus élevé en France en 2022). En haut du tableau, on retrouve l'Allemagne, où les médecins généralistes libéraux gagnent en moyenne cinq fois le salaire moyen. À l'inverse, les médecins généralistes australiens ne gagnent en moyenne que 1,7 fois le salaire moyen du pays.

Densité de médecin : une comparaison internationale

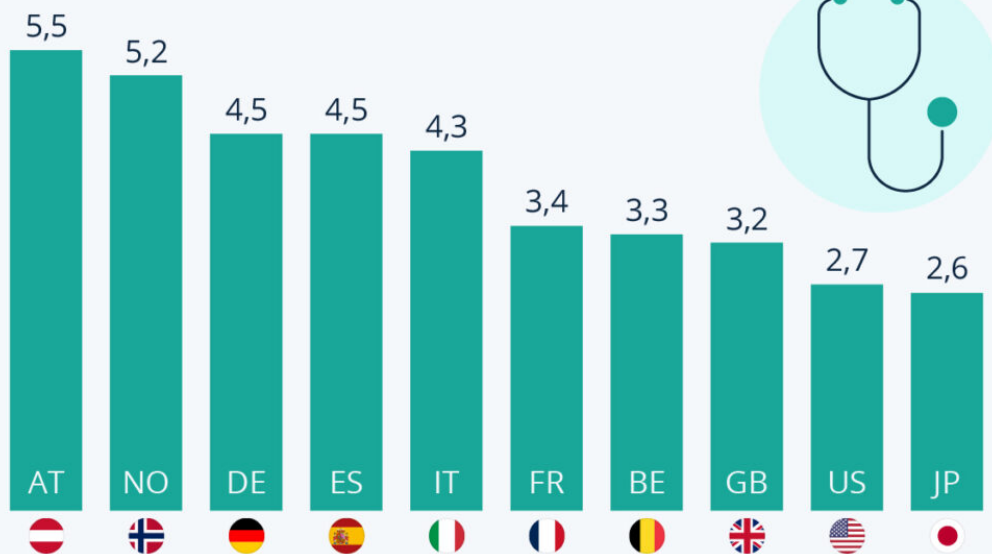
Si Unicef soulignait dans son communiqué sur la Journée mondiale de la santé 2024 que « des progrès considérables ont été réalisés dans le domaine de la santé - et plus particulièrement la santé infantile et maternelle - au cours des dernières décennies », l'association pointait tout de même du doigt les fortes disparités en matière d'accès aux soins dans le monde, responsables de millions de décès chaque année. La pénurie de professionnels de la santé est en effet un problème qui touche actuellement de nombreux pays dans le monde, émergents comme développés.

D'après [les plus récentes données](#) de l'OCDE, la France comptait 3,4 médecins en exercice pour mille habitants ; c'est moins que dans plusieurs pays européens comme l'Autriche (5,5), la Norvège (5,2), l'Espagne ou encore l'Allemagne (4,5). Comme le montre notre infographie, la densité de médecins était cependant similaire en Belgique (3,3) et au Royaume-Uni (3,2), et elle descendait même en dessous de 3 pour mille habitants aux États-Unis et au Japon, deux économies avancées qui font face à des pénuries de médecins.

Ecrit par le 6 juillet 2025

Densité de médecin : une comparaison internationale

Nombre de médecins pour 1 000 habitants
dans une sélection de pays de l'OCDE en 2022*



* ou 2021 si non disponible

Source : OCDE

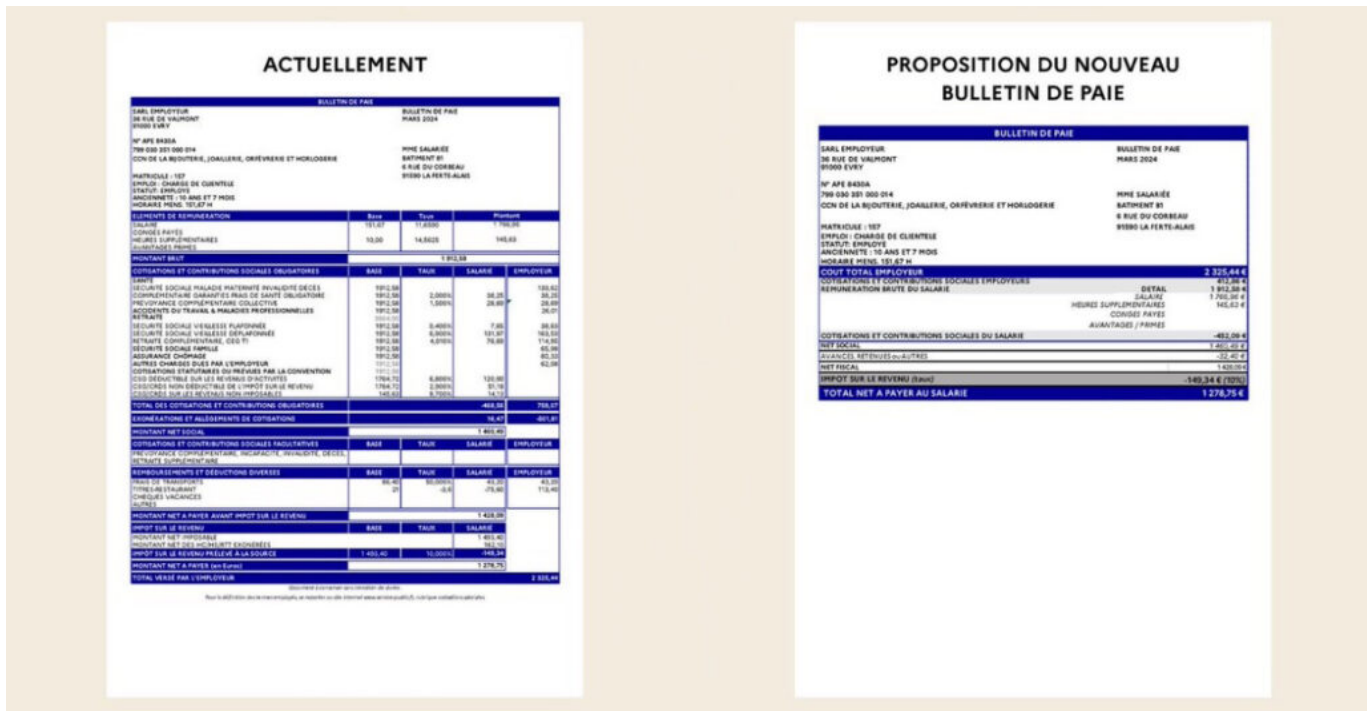


statista

De Valentine Fourreau et Tristan Gaudiaut pour Statista

Bulletin de salaire : vers une simplification ou une dissimulation ?

Ecrit par le 6 juillet 2025



La lourdeur administrative est dans notre pays un véritable fléau auquel nous sommes tous un jour confronté. Malheureusement, la numérisation de la paperasse et des procédures n'a pas aidé sur ce point. Nombre de gouvernements qui se sont attelés à vouloir simplifier pour « libérer les énergies » ont échoué. Bercy repart à la charge avec un projet de loi sur la simplification. Il contient une cinquantaine de mesures dont la simplification des bulletins de salaire. Enfin ?

En fait on ne simplifie pas les bulletins de salaire on simplifie leur présentation. Nuance importante. En l'espèce il ne s'agit pas de simplifier les choses mais de masquer qu'elles sont compliquées. Le projet porté par Bruno Lemaire vise à supprimer un certain nombre de lignes de ce bulletin qui au fil des décennies a pris un sacré embonpoint. Ainsi, on passerait de 50 à 15 lignes. Waooh un vrai choc de simplification. Il s'agit « d'améliorer la lisibilité » dit le ministre. Dans les lignes supprimées, sont concernés les détails des calculs des cotisations sociales. Pour nombre de représentations salariales le risque de ne plus savoir avec précision combien on cotise pour sa protection sociale ou sa retraite est assez clair, et en particulier sur les évolutions futures. Circulez il y a rien à voir !

Tout est affaire de communication, d'éléments de langage

Cet histoire pourrait rester anecdotique et sans grand importance si elle n'était pas révélatrice d'un mode de gouvernance qui, aujourd'hui, privilégie la réaction sur l'action. « Affichons que c'est simple et l'on pensera que c'est simple ». Tout est affaire de communication, d'éléments de langage, comme on dit

Ecrit par le 6 juillet 2025

aujourd'hui. Mais on ne simplifiera rien pour autant. Ici la simplification rime avec la perte de transparence. Mais le salarié pourra toujours demander à son employeur le détail du calcul de ses cotisations vous répondra-t-on. Imaginez les entreprises qui devront faire du sur-mesure pour chaque employé : « je vous met les retraites ou pas ? ». Offrir cette possibilité c'est au fond reconnaître que c'est complexe et surtout qu'on peut rien faire, à part vous en écarter car vous n'êtes pas en capacité de comprendre. Pauvres manants.

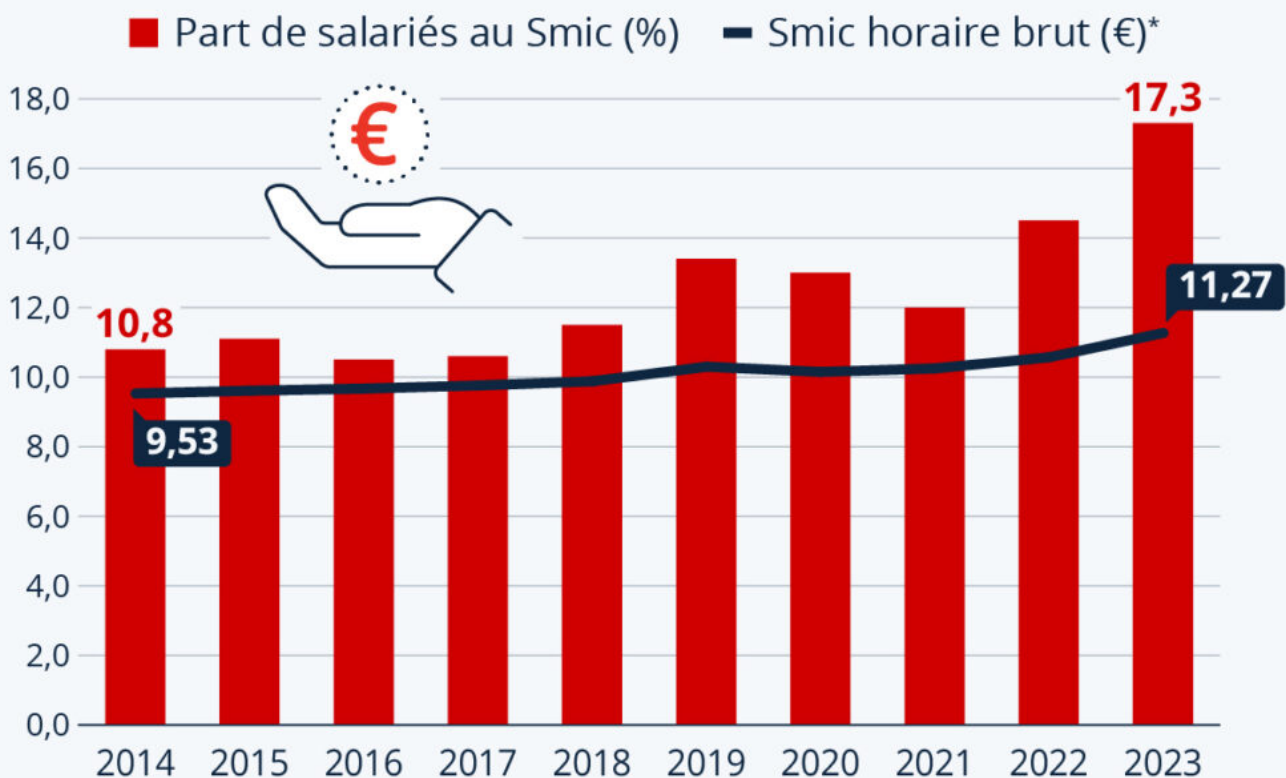
Dans d'autres temps, le sociologue Pierre Bourdieu expliquait que notre organisation sociale reposait sur un rapport de force entre dominants dominés. On ne peut que constater que cette vision de la société qui pourrait apparaître comme simpliste et dépassée dans un monde globalisé n'est peut-être pas aussi crétine que cela. Dormez braves gens on s'occupe de tout...

Marché du travail : de plus en plus de smicards en France

Écrit par le 6 juillet 2025

De plus en plus de smicards

Évolution de la proportion de salariés au Smic en France et du montant du Smic horaire brut



* au 1er janvier de chaque année

Sources : Insee, Libération



statista

Il n'y a jamais autant eu de Français payés au Smic depuis plusieurs décennies. Au 1er janvier 2023, 17,3 % des [salariés français](#) touchaient le salaire minimum, soit 3,1 millions de personnes, selon les données d'un groupe d'experts sur le Smic publiées dans [Libération](#). La majorité des smicards sont des femmes (58 %), alors qu'elles forment moins de la moitié de la [population active](#). Les secteurs les plus représentés sont l'hébergement et la [restauration](#).

Ecrit par le 6 juillet 2025

Comme le détaille notre graphique, la part de salariés payés au salaire minimum a fortement augmenté ces trois dernières années, passant de 12,0 % en 2021 à 14,5 % en 2022, puis à 17,3 % cette année. C'est désormais un point de pourcentage de plus que la valeur la plus élevée enregistrée depuis 1991 (16,3 % en 2005).

Les revalorisations successives du Smic face à l'[inflation](#), six depuis l'année 2021, expliquent en grande partie l'explosion récente du nombre de salariés au salaire minimum. De janvier 2021 à mai 2023, le Smic horaire brut est passé de 10,25 euros à 11,52 euros, soit une hausse d'environ 12 %. Les personnes qui touchaient un peu plus que le salaire minimum, si elles n'ont pas été augmentées par leur employeur depuis, ont ainsi vu leur salaire rattrapé par le Smic. Au 1er janvier 2024, la revalorisation automatique du Smic en France devrait être de l'ordre de 1,7 %.

De Tristan Gaudiaut pour Statista

Grève liée à la réforme des retraites Quelles conséquences pour les salariés, grévistes ou non ?

Ecrit par le 6 juillet 2025



De nombreux salariés pourraient être tentés de prendre part à la journée nationale de grève contre la réforme des retraites ce mardi 7 mars. Quelles possibilités ont-ils de le faire ? Y a-t-il forcément une perte de salaire ? Les représentants du personnel peuvent-ils poser des heures de délégation ? Quid des salariés non-grévistes qui rencontreraient des difficultés pour venir travailler ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux [Editions Tissot](#) (éditeur spécialiste du droit social).

Qui peut faire grève ?

Pour ne pas justifier de sanctions contre les grévistes, la grève doit :

- consister en une interruption collective du travail. Il n'est pas nécessaire que tous les salariés ou la majorité des salariés de l'entreprise y participent mais il en faut au moins 2. Par exception, un salarié interrompant seul le travail pour obéir à un mot d'ordre de grève nationale reste protégé par le droit de grève ;
- entraîner une cessation totale du travail. La grève perlée ou du zèle est une forme illégale d'exercice du droit de grève ;
- être fondée par des revendications professionnelles.

La grève contre la réforme des retraites remplit bien ces 3 conditions. Les salariés qui décideraient de faire grève ne peuvent donc pas être sanctionnés.

Ecrit par le 6 juillet 2025

Quelles conséquences sur le salaire pour les grévistes ?

Les salariés du secteur privé souhaitant faire grève n'ont pas à informer leur employeur de leur intention, contrairement à ceux du secteur public. L'employeur doit, en revanche, avoir connaissance des revendications au moment de l'arrêt de travail.

En principe, rien n'oblige l'employeur à maintenir le salaire du personnel en grève puisque le contrat de travail est suspendu. Il peut donc opérer une retenue sur salaire correspondante à la durée de l'absence pour grève, qualifiée sur le bulletin de salaire d'« absence non rémunérée ». Toutefois, la perte de salaire subie par les salariés grévistes est parfois compensée par l'employeur dans le cadre d'un accord de fin de grève ou dès lors que l'employeur a commis un manquement grave et délibéré.

Le cas particulier des représentants du personnel et des heures de délégation : La grève ne suspend pas leur mandat. Les élus du CSE ont donc la possibilité légale de poser des heures de délégation pendant le temps de grève, ce qui entraîne un maintien de leur rémunération.

Le salarié non-gréviste empêché d'accéder à son lieu de travail à cause des transports est-il rémunéré ?

Un salarié absent ou en retard en raison de la grève des transports ne commet pas une faute. L'employeur ne peut donc pas le sanctionner. Le salarié doit toutefois l'informer de son absence.

L'employeur n'est pas tenu au paiement des heures d'absence, sauf dispositions particulières de la convention collective ou du règlement intérieur. Mais d'autres solutions peuvent être envisagées pour les salariés empêchés par une grève :

- L'employeur peut mettre en place un covoiturage, ou organiser lui-même le transport de ses salariés par un système de navette, par exemple,
- Il peut également s'arranger avec ses salariés en faisant récupérer les heures perdues en partant un peu plus tard le soir,
- Le salarié peut aussi choisir de poser un jour de congé payé ou un jour de RTT,
- Il est enfin possible d'avoir recours au télétravail pour les salariés dont le domicile est équipé (ordinateur, connexion internet), et dont les missions le permettent selon l'accord collectif ou la charte sur le télétravail. A défaut, un simple accord formalisé par tout moyen avec le salarié suffit.

Compte tenu de l'annonce par les syndicats du calendrier de grève, l'employeur pourra aussi anticiper les difficultés de déplacement des salariés (rendez-vous extérieur, déplacement professionnel, formation, etc.) et les décaler.

**Par Anne-Lise Castell, juriste aux Éditions Tissot pour RésoheβδοEco
- www.reso-hebdo-eco.com**

Ecrit par le 6 juillet 2025



Anne-Lise Castell, juriste aux **Éditions Tissot**