

LE DROIT DE GRÈVE



Définition de la grève

La Cour de cassation a défini la grève comme étant :

- Un **arrêt total du travail**
- Un **arrêt collectif du travail** par l'ensemble des salariés grévistes
- Des **revendications professionnelles** (revendications salariales, portant sur les conditions de travail ou la réforme des retraites par exemple)

L'exercice du droit de grève

Faut-il déposer un préavis ?

Cela dépendra si votre secteur est soumis ou non au **service minimum**.

- **Dans le secteur privé – sans obligation de service minimum :**

Dans le secteur privé, sans obligation de maintenir un service minimum, l'exercice normal du droit de grève n'est soumis à aucun préavis. Néanmoins, la Fédération demande à ses militants de respecter un préavis de grève.

Par conséquent, **un mouvement de grève peut être déclenché à tout moment**.

L'employeur ne peut donc pas reprocher à des salariés de ne pas lui avoir communiqué leur intention de faire grève.

Toutefois, l'employeur doit avoir connaissance des revendications justifiant la grève et cela au plus tard au moment de l'arrêt de travail.

- **Dans le secteur privé/public – avec obligation de service minimum :**

Dans le secteur public ou dans le secteur privé avec obligation de maintenir un service minimum (= gestion d'un service public), la grève doit être **précédée d'un préavis**.

Dans le secteur privé santé-social, seuls les établissements qui ont une activité sanitaire sont concernés.

Le préavis :

- Est une information écrite transmise par **une ou plusieurs organisations syndicales à l'employeur pour l'avertir** qu'une grève est décidée.
- Doit être émis par **une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national**, dans la **catégorie professionnelle** ou **l'administration** ou le **service concerné**.
- Précise les **motifs du recours à la grève, son champ géographique, l'heure du début et la durée limitée ou non de la grève décidée**.
- **Le préavis doit parvenir 5 jours francs (soit 120 heures avant le début de la grève).**

Jour qui dure de 0h à 24h. Un délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance. Si le délai s'achève un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi. Si le délai s'achève un jour férié, il est reporté d'un jour. Ainsi, par exemple, si un délai s'achève un samedi et le lundi suivant est un jour férié, il est reporté au mardi.

N.B : Il n'est pas nécessaire de déposer un préavis au niveau de l'entreprise lorsqu'il y a déjà eu un dépôt au niveau national. C'est le cas concernant la réforme des retraites. Si vous le souhaitez néanmoins, vous pouvez présenter le préavis national de la CFE-CGC à votre employeur.

Si cette obligation de préavis n'est pas respectée, l'employeur peut prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre des agents grévistes.

À savoir : le salarié n'est pas obligé de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis.

Il convient de prévenir individuellement l'employeur au plus tard 48 heures avant le début de la grève.

- **Concernant les services soumis à un service minimum :**

Les salariés peuvent être **obligés d'assurer un service minimum**.

C'est le **directeur d'établissement** qui a **compétence pour organiser le service minimum** qui peut être **sous forme d'une assignation**.

A défaut, les pouvoirs publics peuvent procéder par voie de réquisition.

Puis-je faire la grève seul ?

La grève est un droit individuel mais qui s'exerce collectivement. Pour être qualifié de grève, le mouvement doit être suivi par au moins 2 salariés.

Toutefois, un salarié peut faire grève seul :

- **S'il accompagne un appel à la grève lancé au niveau national** (comme c'est le cas concernant la réforme des retraites)
- **Ou s'il est le seul salarié de l'entreprise.**

Être seul à faire la grève ne dédouane pas le salarié d'informer l'employeur des revendications professionnelles de cette grève.

Dans le cadre d'un appel à la grève national, il suffit de communiquer le mot d'ordre national à l'employeur.

Suis-je protégé lorsque j'exerce mon droit de grève ?

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève. Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit (C. trav. art. L.1132-2).

Seule une **faute lourde peut justifier une sanction disciplinaire** à l'encontre d'un salarié gréviste (= actes de violence).

Quelles sont les conséquences sur ma rémunération ?

L'absence de travail fait donner lieu à une **retenue proportionnelle à la durée de la grève**, en comparant cette durée aux obligations de service auxquelles le salarié était soumis pendant la période de grève.

Il faudra faire attention sur le bulletin de salaire à ce que la retenue corresponde bien à la durée de la grève et qu'il **ne soit pas fait mention de l'exercice du droit de grève.**

La communication syndicale

Quelles sont les règles de communication syndicale ?

Les tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail (C. Trav. Art. L. 2142-4).

Cette distribution est possible dès lors que le syndicat a créé **une section syndicale dans l'entreprise** (= au moins 2 adhérents à notre syndicat.).

La distribution de tracts en dehors des heures d'entrée et de sortie du travail constitue un trouble manifestement illicite pour le bon fonctionnement de l'entreprise (Cass. soc., 20 septembre 2018, n° 17-21.099).

A l'extérieur de l'enceinte de l'entreprise, ces distributions sont en revanche libres.

L'affichage des communications syndicales peut également s'effectuer librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du CSE.

Un exemplaire des communications syndicales doit alors être transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Pour ce faire, des panneaux sont mis à disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur (C. Trav. Art. L. 2142-3).

Il est pertinent de vérifier s'il existe un accord collectif dans votre entreprise qui peut par exemple vous autoriser la mise en ligne des tracts syndicaux sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise ou encore leur diffusion via la messagerie électronique de l'entreprise.

Quels sont les moyens de communication syndicale ?

Vous pouvez solliciter l'union départementale et régionale pour des outils de propagande (banderole, stickers...)

Vous avez une boîte à outil de communication dans votre intranet.

Notre service de communication peut vous mettre sous forme CFE-CGC les tracts que vous rédigez.