

Salarié-e-s du privé :

JE VEUX FAIRE GRÈVE !

LES IDÉES REÇUES SUR LA GRÈVE

1. « Seuls les syndiqué-e-s peuvent faire grève »

Faux. Tout-e salarié-e, qu'il soit en CDI, CDD, intérimaires, syndiqué-e-s ou non, peut faire grève, quelle que soit la taille de l'entreprise.

2. « Je peux faire grève tout-e seul-e »

Oui et non... :

- lorsqu'un syndicat appelle à un mouvement de grève au niveau national ou dans la branche professionnelle, un salarié-e seul-e peut participer au mouvement de grève, même si aucune revendication particulière à l'entreprise n'a été formulée ; dans ce cas, il n'a pas besoin de déposer un avis de grève à l'employeur ;

- quand il n'y a pas d'appel d'un syndicat au niveau national, dans la branche professionnelle ou l'entreprise, un salarié-e seul-e ne peut pas faire grève. Pour la grève soit licite, il faut être au moins deux salarié-e à faire grève... sauf dans les entreprises ne comptant qu'un-e salarié-e.

3. « Mon employeur peut m'interdire de faire grève »

Dans le secteur privé, non. Le droit de grève est une liberté individuelle, garantie par la loi. Attention néanmoins à respecter les règles en vigueur, comme la nécessité d'avertir l'employeur du mouvement de grève quand il n'y a pas d'appel d'un syndicat.

4. « Si je fais grève, mon employeur peut me sanctionner »

En aucun cas : aucun salarié ne peut être sanctionné, ni discriminé d'aucune façon (par exemple, en matière d'avancement) pour avoir fait grève dans des conditions légales (article L1132-2 du Code du travail).

5. « Si je suis en grève, l'employeur peut me licencier »

Non. Un licenciement pour fait de grève serait automatiquement déclaré nul par les tribunaux.

Le fait d'exercer le droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf dans l'éventualité d'une faute lourde imputable au salarié lors de la grève. Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit (articles L1132-2 et L2511-1 du Code du travail).

6. « Pour être déclaré gréviste, je dois me manifester »

Non, dans le privé, les salarié-e-s n'ont aucune obligation de se manifester avant le début du mouvement. L'em-

ployeur ne peut pas exiger un document écrit, formulaire ou déclaration aux salarié-e-s grévistes. Il appartient cependant à l'employeur de tenir le décompte des salarié-e-s grévistes. Il peut donc, dans ce cas, poser la question aux salarié-e-s de savoir s'ils sont grévistes ou non. Afin d'éviter toute erreur, l'employeur peut demander aux salariés de se manifester auprès de leur responsable ou auprès du service des ressources humaines.

7. « Si je fais grève, cela sera porté sur mon bulletin de salaire »

En aucun cas : l'exercice du droit de grève ne doit pas être mentionné sur le bulletin de paie du gréviste (Article R3243-4).

8. « Toute grève doit être précédée d'un préavis »

Non : dans le secteur privé, les salariés qui veulent utiliser leur droit de grève n'ont pas à respecter de préavis. Une grève est licite même si elle n'a pas été précédée d'un avertissement ou d'une tentative de conciliation avec l'employeur. Le préavis de cinq jours n'est obligatoire que dans les entreprises publiques ou dans les entreprises exerçant une mission de service public.

9. « Le droit de grève est un droit constitutionnel absolu »

Pas forcément. Le préambule de la constitution de la Quatrième République de 1946, dont la valeur constitutionnelle a été rappelée en 1971 par le Conseil constitutionnel, prévoit dans son alinéa 7 : « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent. » Le droit de grève est donc effectivement un droit constitutionnel... mais pour être licite, il doit respecter des conditions légales. En revanche, une convention de branche ou d'entreprise ne peut le réglementer.

10. « Les jours de grève sont toujours payés »

Non. L'employeur a le droit de retenir sur la paie du salarié gréviste une part du salaire et de ses accessoires (indemnité de déplacement, par exemple). La retenue sur la rémunération doit être proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail. Toute retenue supérieure est interdite. L'employeur n'est tenu de payer leur salaire aux grévistes que si la grève a pour origine un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations, ou si un accord de fin de grève l'a prévu.

11. « On peut déposer une grève pour n'importe quel motif »

Faux. Dans un arrêt en date du 2 février 2006, la Chambre sociale de la Cour de cassation définit la grève comme « la cessation collective, concertée et totale du travail en vue de présenter à l'employeur des revendications professionnelles ». Une grève nécessite donc trois conditions : un arrêt total du travail, une concertation des salariés, et des revendications professionnelles (revendications salariales, sur les conditions de travail ou sur la défense de l'emploi, par exemple). Dans le cas contraire, le mouvement est considéré comme étant illicite et les salariés y participant peuvent être sanctionnés.

12. « Seul un syndicat peut appeler à la grève »

Faux : un groupe de salariés, syndiqués ou non, peut poser un avis de grève. Dès que l'employeur a connaissance des revendications, les salariés grévistes peuvent cesser le travail. Il n'est pas nécessaire que la majorité des salariés ou tous les salariés de l'entreprise participent à la grève. En cas de mot d'ordre national, tout salarié peut participer à la grève.

13. « Arrêter d'effectuer certaines tâches, tout en continuant de travailler, est une forme moderne de grève »

Attention : une grève implique une cessation totale de travail. Un ralentissement de l'activité ou de la production ne relève pas de l'exercice du droit de grève. Sont ainsi illicites les grèves perlées (travail effectué au ralenti ou dans des conditions volontairement défectueuses), les grèves limitées à une obligation particulière du contrat de travail (sur les heures d'astreinte, par exemple), ou encore les actions successives menant au blocage de l'entreprise sans arrêt de travail collectif et concerté. Les arrêts de travail réalisés alternativement (grève tournante) entre secteurs d'activité, services, ateliers, catégories professionnelles sont justifiés s'ils ne sont pas abusifs, c'est-à-dire s'ils n'entraînent pas une désorganisation complète de l'entreprise. Par ailleurs, la cessation du travail peut être limitée à une fraction du personnel (un atelier en particulier, une certaine catégorie de personnel, etc.) même minoritaire.

14. « Je peux faire grève pour m'opposer au gouvernement »

Ce n'est pas suffisant : une grève peut avoir un aspect politique, mais à condition qu'elle n'ait pas pour objet

unique d'affirmer une position politique. Il n'est donc pas possible de faire grève pour protester contre la politique générale du gouvernement. Cependant, dans certains cas, comme le blocage des salaires, la défense de l'emploi, la réduction générale du temps de travail, les revendications sont d'ordre professionnel. Dans ce cas, la grève est admise car les revendications concernent directement les grévistes.

15. « Il est impossible de faire une grève de moins d'une heure »

Faux. Il n'existe aucune durée minimale de grève. La grève peut être de courte durée (une heure, ou même moins). Elle peut être répétée. Par exemple, un arrêt total et concerté du travail d'un quart d'heure toutes les heures pendant dix jours relève d'un exercice normal du droit de grève.

16. « Les grévistes peuvent empêcher les non-grévistes de travailler »

Non : les grévistes doivent respecter le travail des non-grévistes. Le blocage de l'accès à un site, l'occupation des locaux afin d'empêcher le travail des non-grévistes sont des actes abusifs. Il en va de même de la dégradation des locaux ou des matériels. De telles actions sont illégales et peuvent donc être sanctionnées pénalement, comme évidemment les actes violents contre les personnes.

17 « Je suis non-gréviste, je suis obligatoirement payé »

Attention : l'employeur doit fournir du travail aux non-grévistes et les rémunérer, sauf s'il peut prouver qu'il a été dans l'impossibilité de faire fonctionner l'entreprise. En cas de piquet de grève ou d'occupation des locaux, l'employeur n'est dispensé de son obligation de payer les non-grévistes que s'il a intenté une action pour faire expulser les grévistes.

18 « Pendant la grève, l'employeur peut demander à un CDD de faire mon travail »

En aucun cas : il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée ou de recourir au travail temporaire pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail. En revanche, l'employeur peut demander à un salarié d'un autre service d'effectuer une tâche normalement dévolue à un gréviste, à condition que cette tâche ne soit pas réalisée sur des heures supplémentaires.

DES QUESTIONS ? UN CONSEIL ? BESOIN D'AIDE ?

Contactez la CGT

info'com-cgt
SALARIÉS DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

01 43 31 80 49
INFOCOMCGT.FR
NEWS@INFOCOMCGT.FR
INFOCOMCGT