



Droit de grève : conditions, préavis, rémunération...



thcb-cgt.fr

Dans le cadre de la mobilisation massive contre la réforme des retraites, énormément de salarié.es nous interpellent pour savoir comment transformer leur soutien en mobilisation. **La date du 6 avril doit être l'occasion pour tout le monde de rejoindre les mouvements de grèves et d'actions pour gagner le retrait.**

Face aux intimidations patronales et aux doutes légitimes, il est important de rappeler les modalités du droit de grève, afin de connaître nos droits pour mieux les exercer et les défendre. Evidemment plus on est nombreux, plus on est forts et plus les pressions éventuelles des directions sont faibles. Rien ne remplace la force du collectif organisé.

Un droit constitutionnel

Le droit de grève est un droit constitutionnel (inscrit à l'alinéa 7 du préambule de la Constitution de 1946, que reprend la Constitution de la Ve République). Il est défini comme « *la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles* ».

Qui peut faire grève ?

Tout le monde. Il n'est pas nécessaire d'être syndiqué.e ou élu.e du personnel.

Il suffit d'au moins 2 salariés, sauf en cas d'appel national où on peut être seul à faire grève.

Comment faire grève ?

- Y-a-t-il un préavis à respecter ?

Non. Les salariés du privé ne sont pas tenus de déposer ou respecter un préavis, sauf dans des secteurs chargés d'une mission de service public (ex : transport de voyageurs).

- Doit-on prévenir sa direction avant de faire grève ?

Non. Contrairement au secteur public, les salariés du privé n'ont pas à informer leur employeur de leur intention de faire grève. Le salarié peut cependant prévenir son employeur de son absence s'il le souhaite.

C'est à l'employeur de constater l'absence du salarié le jour de la grève et de lui demander dans les jours qui suivent les raisons de son absence. Une fois la grève commencée, le salarié doit répondre à son employeur qui lui demande de justifier son absence.

- L'employeur doit-il connaître les raisons de la grève ?

Oui. Les grévistes doivent présenter des revendications de nature professionnelle (salaire, condition de travail, défense de l'emploi ou des droits...).

Les tracts distribués et/ou le panneau d'affichage CGT constituent déjà un bon indicateur à l'employeur sur les raisons de la grève.

Mais en cas de mouvement national, ces raisons sont censées être connues de l'employeur puisque des syndicats ont déposé des préavis de grève au niveau national.

Bien qu'elle ait une dimension nationale, la défense de notre système des retraites constitue également une revendication de nature professionnelle.

Notons qu'il peut être pertinent de lier le mot d'ordre national du retrait de la réforme des retraites aux revendications spécifiques à l'entreprise, notamment sur les salaires (dans le cadre des NAO par exemple). « Augmentons nos salaires, pas l'âge de départ à la retraite » !

- Y-a-t-il une durée minimale ou maximale à la grève ?

Non. La grève peut prendre la forme d'un « débrayage » (quelques heures, une demi-journée...) ou bien se poursuivre pendant une longue période (plusieurs jours ou semaines). Elle peut aussi être répétée : par exemple, un arrêt collectif et concerté du travail de quinze minutes toutes les heures pendant une semaine relève d'un exercice possible du droit de grève.

Les choix de la ou des formes prises par une grève doivent être débattus collectivement, afin de réfléchir ensemble comment avoir le plus d'impact et une participation la plus large des salarié.es.

Quels sont les effets de la grève sur le contrat de travail ?

- La retenue sur salaire peut-elle être supérieure à la durée de l'arrêt de travail ?

Non. La « retenue sur salaire » doit être strictement proportionnelle à la durée de l'arrêt du travail. Toute retenue supérieure est interdite. On perd 1 heure de salaire pour 1 heure de grève, 1 jour pour 1 journée, etc.

En pratique, une grève peut se terminer par un accord de fin de conflit qui permet parfois de négocier le paiement, l'étalement ou la compensation des jours de grève.

Les syndicats peuvent aussi mettre en place des caisses de solidarité, sans que cela ne vienne remplacer la perte de salaire...

A noter que l'exercice du droit de grève ne doit pas être mentionné sur le bulletin de paie.

- Un employeur peut-il sanctionner des salariés pour avoir fait grève ?

Non. Le code du travail est très clair : **aucun salarié ne peut être sanctionné, ni faire l'objet d'une discrimination** pour avoir fait grève.

Des directions cherchent parfois à sanctionner des salariés indirectement ou à retardement de l'exercice du droit de grève en s'appuyant sur un autre motif. Il faut donc être très vigilants et suivre et accompagner les salariés, avant, pendant et après la grève.

- Un employeur peut-il sanctionner des salariés pour des faits commis pendant la grève ?

Non, sauf faute lourde. Pendant la grève, le contrat de travail est suspendu. Officiellement, vous n'êtes donc plus sous la subordination de votre employeur qui ne peut donc ni donner des ordres ni sanctionner votre comportement pendant le mouvement de grève.

Seule une « faute lourde » (par exemple le fait de participer personnellement à des actes illégaux) peut justifier un licenciement d'un salarié pour des faits commis pendant une grève. ■