

# Droit de grève

## Qu'est-ce qu'une grève ?

La grève est un droit fondamental reconnu à tous les salariés (cadres, ouvriers, employés, précaires, apprentis etc.) par la Constitution française. A ce titre, elle bénéficie d'une protection juridique particulière (le salarié ne peut pas, par exemple, être licencié pour avoir fait grève).

Attention cependant, ce que le salarié considère comme une grève n'en est pas toujours une aux yeux du juge. Il est important de faire la distinction car le salarié perd la protection particulière attachée au droit de grève dès lors que le juge considère que son action n'était pas une grève.

La grève est une cessation collective et concertée de travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. C'est un droit de porter atteinte aux intérêts de l'employeur (perte de production, de clients etc.), pour faire pression afin d'obtenir des droits ou les faire respecter.

### **1 - Une cessation totale de travail**

Le salarié doit arrêter totalement de travailler. Il ne peut pas cesser partiellement son travail : il n'a pas le droit d'exécuter certaines tâches et pas d'autres. Par contre « une cessation totale d'activité » ne signifie pas que le salarié soit obligé de se mettre en grève une journée entière. Vous pouvez vous mettre en grève plusieurs semaines, une demi-journée, une heure, cinq minutes... La « grève perlée » qui consiste à ralentir son travail (exemple : ralentir la cadence sur une chaîne) est interdite. En revanche, il est possible dans le secteur privé d'organiser des grèves tournantes (chaque service ou atelier se mettant en grève à tour de rôle). La seule limite à la grève est qu'elle ne doit pas désorganiser totalement l'entreprise.

### **2 - Une cessation collective de travail**

Le salarié ne peut pas faire grève tout seul dans son entreprise. Les salariés doivent au moins être deux à faire grève avec des revendications collectives. Il existe deux exceptions à ce principe de grève collective :

- en cas d'entreprise à salarié unique ce salarié peut faire grève seul.
- en cas de mot d'ordre syndical national ou local qui dépasse l'entreprise (le plus souvent lorsqu'une manifestation est organisée par les syndicats) un salarié peut être le seul à se mettre en grève dans son entreprise.

### **3 - Des revendications professionnelles**

Mais avant tout une grève n'en est pas une, si des revendications professionnelles n'ont pas été portées à la connaissance de l'employeur.

# **Comment participer à une grève dans mon entreprise ?**

## **1 - Dois-je avertir mon employeur avant de faire grève ?**

### **Présentation obligatoire de revendications**

Les salariés, souvent par le biais de leurs syndicats, doivent présenter à leur employeur des revendications avant ou au moment de débiter la grève. Ces revendications peuvent être portées à la connaissance de l'employeur par différents moyens : revendications écrites, délégation auprès du responsable des ressources humaines, distribution de tracts, dépôt d'une pétition... Des négociations n'ayant pas abouti avec l'employeur peuvent également tenir lieu de revendications professionnelles.

**Des revendications collectives :** si vous défendez le droit d'une seule ou de quelques personnes (exemple : mise en grève suite à un licenciement pour faute d'un ou de quelques salariés), il est conseillé, pour éviter tout contentieux avec l'employeur, de raccrocher vos revendications à une situation collective. Exemple : nous nous mettons en grève pour soutenir notre collègue licencié pour une soi-disant faute grave et pour dénoncer les méthodes de management inadmissibles pratiquées dans notre entreprise.

**Des revendications de nature professionnelle :** les revendications doivent concerner la situation professionnelle, au sens large, des salariés de l'entreprise. Il n'est ainsi pas possible d'avoir des revendications purement politiques (exemple : une grève pour soutenir le candidat x aux élections municipales). Par contre, lutter pour la sauvegarde du système de retraite, même si cela englobe une dimension politique, constitue bien une revendication professionnelle.

### **Pas de préavis à déposer**

Contrairement à une idée reçue, ni les syndicats ni les salariés du secteur privé ne sont tenus de déposer un préavis de grève avant de se mettre en grève. Ils sont en revanche tenus de présenter des revendications. Cette erreur souvent commise sur le préavis vient d'une confusion avec le secteur public. En effet, dans ce secteur, les syndicats représentatifs doivent déposer un préavis de grève cinq jours francs avant le commencement de la grève. Attention : ce préavis de cinq jours est également applicable dans les entreprises de droit privé chargées de la gestion d'un service public (exemples : le ramassage des ordures, les ambulances, les établissements d'enseignements privés sous contrat d'association, les entreprises de régie des eaux etc.).

### **Pas d'obligation d'avertir préalablement l'employeur**

Une fois les revendications présentées à l'employeur, le salarié individuellement n'a pas à prévenir son employeur de son absence avant de se mettre en grève. Dans la pratique, l'employeur demande au salarié les jours suivant la grève qu'elles étaient les raisons de son absence, et le salarié indique alors qu'il était en grève.

## **2 - Quand puis-je faire grève ?**

Vous pouvez vous mettre en grève plusieurs semaines, une journée, une demi-journée, une heure, cinq minutes... Vous pouvez par exemple vous mettre en grève plusieurs fois cinq minutes dans la même journée, ou encore chaque dimanche matin pendant plusieurs mois. Il n'est cependant pas conseillé de multiplier excessivement les arrêts de travail pour ne pas voir la grève qualifiée d'abusives par le juge (lorsque ce morcellement met en péril l'existence de l'entreprise). En revanche, il n'est pas possible de faire ce que l'on appelle des « grèves d'autosatisfaction ». Exemple : votre employeur veut vous faire travailler le dimanche ou veut vous imposer des heures supplémentaires. Si vous vous mettez en grève le dimanche (ou lors des heures supplémentaires) où vous ne souhaitez justement pas travailler, cela s'appelle une « grève d'autosatisfaction », car le simple fait de vous mettre en grève a satisfait votre revendication de ne pas travailler ce jour là. Ceci étant, rien n'interdit d'étendre la grève au-delà de la période en question (exemple : grève sur les heures supplémentaires prolongée avant ou après), et/ou de déposer des revendications plus larges (exemple : grève le dimanche pour lutter contre le travail du dimanche et pour une augmentation salariale). Dans ce cas, la grève est possible.

**Dans tous les cas, il est important que les salariés qui souhaitent se mettre en grève ne restent pas isolés et se rapprochent des syndicats, dans ou hors de leur entreprise, car il est toujours plus facile pour l'employeur d'exercer des pressions sur des salariés grévistes isolés que sur un ensemble de salariés unis et bien informés.**

## **Comment participer à une manifestation nationale (ou locale) ?**

Les grèves organisées par les syndicats au niveau national ou local (région, département...) donnent souvent lieu à une manifestation. A la différence des grèves dans les entreprises qui doivent être collectives (voir fiche « Qu'est-ce qu'une grève ? »), un salarié peut se mettre en grève seul dans son entreprise pour rejoindre une manifestation nationale ou locale connue par voie de presse ou des médias.

### **1 - Dois-je avertir mon employeur avant de me mettre en grève ?**

#### **Présentation de revendications par les syndicats**

Il ne peut pas y avoir de grève sans avoir présenté aux employeurs avant ou simultanément au début de la grève des revendications de nature professionnelle. Les salariés en cas de journée de grève et de manifestation au niveau national (ou local) sont dans ce cas couverts par le mot d'ordre national (ou local) lancé par les syndicats quelques jours avant la grève. Il faut que ce mot d'ordre soit de nature professionnelle et non purement politique (exemple de mot d'ordre politique : appel à une grève nationale pour soutenir la candidature de x aux élections présidentielles). Cependant, de nombreux mots d'ordre ont une dimension politique (« grève pour le maintien des retraites à 60 ans », « grève pour l'emploi et les salaires »etc.), ce qui ne les empêche pas d'avoir également une nature professionnelle puisqu'ils concernent la situation professionnelle, au sens large, des salariés.

#### **Pas de préavis à déposer**

Contrairement à bien des croyances, ni les syndicats ni les salariés du secteur privé ne sont tenus de déposer un préavis de grève avant de se mettre en grève. Ils sont en revanche tenus de présenter des revendications (voir ci-dessus). Cette erreur souvent commise sur le préavis vient d'une confusion avec le secteur public. En effet, dans ce secteur, les syndicats représentatifs doivent déposer un préavis de grève cinq jours francs avant le commencement de la grève. Ce préavis de cinq jours est également applicable dans les entreprises de droit privé chargées de la gestion d'un service public (exemples : les ambulances, le ramassage d'ordure, les établissements d'enseignements privés sous contrat d'association, les entreprises de régie des eaux etc.). Cependant, dans le cas de mots d'ordre nationaux (ou locaux), les syndicats au niveau national (ou local) ont souvent veillé à déposer à temps un préavis de grève.

#### **Pas d'obligation d'avertir préalablement l'employeur**

Une fois l'appel national (ou local) lancé, le salarié individuellement n'a pas à prévenir son employeur de son absence avant de se mettre en grève. Dans la pratique, l'employeur demande au salarié les jours suivant la grève qu'elles étaient les raisons de son absence, et le salarié indique alors qu'il était en grève.

### **2 - Quand puis-je faire grève ?**

Vous pouvez vous mettre en grève plusieurs jours, une journée, une demi-journée, une heure, cinq minutes... Ainsi, si vous souhaitez rejoindre une manifestation vous n'êtes pas obligés de faire grève une journée entière mais vous pouvez arrêter de travailler une demi-journée simplement. Attention cependant à ne pas vous mettre en grève plus longtemps que ne l'indique le mot d'ordre donné par les syndicats. Ainsi, si les syndicats appellent à une journée d'action contre le projet de réforme des retraites, vous ne devez pas vous mettre en grève plus d'une journée (sauf si dans votre entreprise, il a été collectivement décidé de poursuivre la grève. Il faut alors dans ce cas déposer de nouvelles revendications professionnelles auprès de votre employeur, car les salariés grévistes ne sont plus couverts par le mot d'ordre national.

## la perte de salaire en cas de grève dans le privé

### **1. Comment est calculée ma perte de salaire ?**

La retenue sur salaire doit être strictement proportionnelle à la durée d'interruption du travail, à défaut de quoi elle sera considérée comme une sanction pécuniaire illicite. Par exemple : si vous faites grève 3 heures, l'employeur ne peut pas vous retirer plus de 3 heures.

La retenue opérée doit être égale, pour chaque heure d'absence, au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail réel, dans l'entreprise, pour le mois considéré :

▀ si votre salaire est de 1500 €uros net mensuel ;

▀ si le nombre d'heures réellement effectué est de 154 heures, au cours du mois concerné ;

▀ si votre durée d'absence (pour grève) est de 3 heures, au cours de ce mois. Exemple :  $(1500 \text{ €uros} / 154) \times 3 = 29,22 \text{ euros}$

Par conséquent, pour une même durée d'absence, le montant de la retenue peut être différent d'un mois sur l'autre (l'employeur ne doit pas effectuer de retenue forfaitaire en se basant sur la durée du travail mensualisée, exemple 151,67 heures pour un temps complet à 35 heures hebdomadaires). Parfois, votre salaire est maintenu (voir question 3 ).

### **2. Puis-je être pénalisé sur mes primes et indemnités ?**

L'employeur n'a pas le droit de vous retirer une prime ou une indemnité parce que vous avez fait grève. C'est la règle quelle que soit la prime concernée : « présentisme », « assiduité », « exceptionnelle », etc. « *Est discriminatoire l'attribution par l'employeur d'une prime aux salariés selon qu'ils ont participé ou non à un mouvement de grève.* »

Mais l'employeur peut réduire ou ne pas verser une prime si toutes les absences sont traitées de la même manière, quel que soit leur motif, dans l'entreprise (hormis celles légalement assimilées à un temps de travail effectif)

### **3. Ai-je droit au maintien de mon salaire quand je fais grève ?**

L'accord de fin de conflit, conclu entre l'employeur et le syndicat, peut prévoir que la totalité ou une partie des journées de grève sera payée. De plus, votre rémunération (salaire, primes, indemnités...) doit être entièrement maintenue si vous faites grève pour obliger l'employeur à respecter ses obligations (appliquer la loi, appliquer la convention collective, l'accord d'entreprise...).

### **4. Quels sont mes recours si l'employeur me pénalise financièrement parce que j'ai fait grève ?**

Si l'employeur vous pénalise financièrement (retrait de primes etc., voir questions 1 et 2), il vous inflige une sanction pécuniaire et commet une discrimination, ce qui est illégal. Vous pouvez, de préférence en lien avec le syndicat, saisir l'inspection du travail et le Conseil de prud'hommes pour obtenir réparation et versement de dommages intérêts.

## **La protection du droit de grève**

### **1 - Nullité du licenciement et autres sanctions pour fait de grève**

Les salariés ont un droit personnel à la grève, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. Tout licenciement d'un salarié gréviste, sauf faute lourde, est nul de plein droit. Le juge qui prononce la nullité d'un tel licenciement devra alors ordonner la poursuite du contrat de travail, et donc la réintégration du salarié dans l'entreprise. Le licenciement d'un gréviste (qui est une atteinte grave à une liberté fondamentale) constitue un trouble manifestement illicite que le Conseil des prud'hommes statuant en référé doit faire cesser (NB : le référé est une procédure de justice très rapide), en ordonnant sous astreinte la poursuite du contrat de travail et le paiement des salaires perdus pendant l'éviction illégale. Il peut également ordonner le paiement des heures de grève quand c'est la faute commise par l'employeur qui a contraint les salariés à faire grève.

### **2 - La faute lourde et personnelle**

Seule une faute lourde personnelle commise lors de la grève et des actions collectives (telles que des occupations, des piquets de grève ou manifestations) peut entraîner un licenciement du salarié gréviste. Il s'agira d'actes de destruction, de vol, et surtout de violence contre des personnes dont l'auteur aura été identifié. Les juges saisis apprécieront aussi le contexte et les circonstances des actes commis au cours de grèves parfois longues et difficiles.

### **3 - Les accords de fin de conflit**

Il est essentiel de toujours faire figurer sur les accords de fin de conflits un engagement de l'employeur de ne procéder à aucune sanction directe ou indirecte liée au mouvement de grève.

### **4 - Les manœuvres de l'employeur interdites**

Les mesures de rétorsion que certains employeurs tentent de prendre plusieurs mois après une grève sont discriminatoires et donc interdites. Le remplacement des grévistes par des contrats à durée déterminée ou des intérimaires est aussi interdit.

Le lock-out c'est-à-dire la fermeture de l'entreprise pour empêcher les non grévistes de travailler ou les grévistes de reprendre le travail est interdit, sauf dans les cas où l'employeur prouvera que les circonstances, les actes constituent des dangers graves pour les installations, les personnes. L'employeur qui tentera de commettre des voies de faits contre les grévistes ou les militants syndicaux pourra aussi être condamné pénalement pour délit d'entrave et discrimination aux droits syndicaux.

Le droit de grève est un droit fondamental, une liberté de chaque travailleur, un droit plutôt bien protégé par le recours au juge des référés du Conseil des prud'hommes.

Son exercice collectif, massif et démocratique, désarme les employeurs qui se sentent outragés par cette manifestation de dignité.