

# Grève : vos droits

MAIL TYPE À ENVOYER À VOTRE MANAGER LE JOUR DE VOTRE ABSENCE

Objet : Déclaration de grève – [Date de la grève]

Bonjour [Nom],

Je te préviens que je serai gréviste ce [date] de telle heure à telle heure ou Je commencerai ma prise de poste à [...]h ou je serai absent toute la journée.

Merci de ta compréhension.

## 1. Définition

**La grève est une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Il n'est pas nécessaire que l'arrêt de travail soit le fait de la totalité ou de la majorité du service.**

**Toute allégation de l'employeur affirmant que la grève est illégale parce que peu de grévistes l'ont suivie est illicite.**

**Les syndicats n'ont pas de rôle exclusif dans le déclenchement d'une grève ; leur intervention n'est nullement obligatoire même si dans la pratique, il est fréquent que les organisations syndicales initient ou appuient le mouvement car les négociations avec le patronat sont rarement faciles.**

**En cas de conflit, seul un mouvement collectif uni reste le moyen le plus sûr pour protester contre la mainmise du patronat sur les salarié-e-s.**

## 2. Déclenchement

**La grève peut être déclenchée à tout moment. Le préavis légal n'existe pas sauf convention collective ou loi spécifique (service public par exemple). La seule obligation est que l'employeur ait eu connaissance avant, des revendications.**

**En cela, la grève surprise est légale sauf abus. Le droit de grève constitue un droit personnel que chaque salarié peut exercer sans être lié par la majorité du personnel, mais si les revendications ont été jugées satisfaisantes par la majorité du personnel ( par référendum par ex .), une minorité de personnel ne peut continuer la grève sans présenter de nouvelles revendications.**

**Important : aucune disposition conventionnelle (convention collective, accord d'entreprise ou d'établissement...) ne peut limiter ou réglementer le droit de grève.**

## 3. Formes

**Les débrayages et grèves répétées : Il n'existe pas de durée minimum ou maximum pour un arrêt de travail : les arrêts de travail même de très courte durée, sont légaux sauf s'ils ont pour objectif de désorganiser l'entreprise (et non pas la production du service ou de l'établissement) ou de nuire à sa situation économique.**

**Les grèves « sauvages » : sauf pour les services publics, il n'est pas obligatoire que ce soit un syndicat qui déclenche la grève, les salariés peuvent le faire. La seule obligation est que l'employeur doit être informé des revendications ( tract par ex. ou délégation de salariés auprès de la direction...). L'absence de lois précises sur la forme des grèves interdit de condamner les grèves déclenchées sans aucune procédure préalable.**

**Les grèves « tournantes » consistent en des arrêts de travail soit par service, soit par activité, soit par catégorie professionnelle : elles sont légales. Si l'employeur juge qu'il y a abus, il doit saisir le tribunal pour demander l'arrêt du conflit, il ne peut unilatéralement en décider.**

Les grèves avec occupation des locaux sont légales mais elles ne doivent pas entraver la liberté du travail et constituer un trouble manifestement illicite. Est jugé illégal : le blocage des avions, du matériel ou des accès aux locaux de travail. Là encore, l'employeur doit saisir la justice pour demander l'expulsion des grévistes. Si les grévistes restent en place malgré l'arrêté d'expulsion, ils commettent une faute lourde et peuvent être licenciés. L'employeur peut demander l'intervention des forces de police pour faire procéder à l'évacuation.

Les grèves de solidarité en soutien aux revendications d'autres salariés (d'un autre service ou d'une autre entreprise) ne sont légales que si les revendications les concernent également (par ex. la liberté syndicale).

Les grèves perlées (ou grèves du zèle) consistant à ralentir la production, à travailler au ralenti sans interruption véritable de l'activité sont illégales.

**Incidence sur le contrat de travail**

La grève suspend le contrat de travail mais il ne le rompt pas sauf faute lourde du salarié. Il ne peut avoir d'incidences sur les avantages acquis, toute discrimination est illégale.

Durant la grève, l'ancienneté est conservée. Le gréviste ne perd pas sa qualité d'assuré social, il conserve son droit aux prestations familiales mais il n'est plus couvert pour les accidents du travail et du trajet.

#### **4. Les sanctions**

Dans tous les cas, un employeur n'a pas le droit de déclarer une grève illégale, il doit saisir les tribunaux pour cela.

Les salariés grévistes ne peuvent être licenciés ou sanctionnés pour fait de grève sauf en cas de faute lourde. Les sanctions pour fautes légères ou graves sont interdites (Cass.Soc. EDF contre Moens du 16 décembre 1982). Il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a participé personnellement à des actes illicites durant le conflit (Cass.Soc. Aulard contre Sté Fourchambault du 27 juin 1989). La faute lourde est caractérisée par des violences, des voies de fait, des coups et blessures, la destruction ou la dégradation du matériel, le refus d'assurer la sécurité, l'entrave à la liberté du travail...

Très souvent, dans nos entreprises, les directions font appel à des huissiers de justice : ils servent justement à constater ces faits pour apporter la preuve de la faute lourde. Ces OPJ (Officiers de Police Judiciaire) dressent des rapports et sont agréés devant la justice mais ne peuvent pas tout faire : ni vérifier l'identité d'un salarié, ni l'interpeller.

#### **5. Incidence sur la rémunération**

Dans le secteur privé : la retenue par heure de grève doit être égale au salaire mensuel divisé par le nombre d'heures mensuel. Ce résultat est à multiplier par le nombre d'heures de grève effectuées.

Le droit de grève est inscrit dans la Constitution française du 04 octobre 1958. Il est régi par le Code du travail (art. L 521-1 et L 122-45) et par la jurisprudence (jugements de la Cour de Cassation faisant évoluer la loi :Cass.Soc).