

7. Mon employeur peut-il m'interdire de poser un jour de RTT ou un jour de congé les jours de grève ?

Oui, mais uniquement pour motif impératif de service, tout comme un jour de congé normal ou une RTT normale.

Mais il n'est fait nulle obligation aux salarié-e-s d'être spécifiquement présent-e-s les jours de grève dans leur entreprise : tout-e salarié-e peut poser un jour de congé, un jour de RTT, un jour de repos compensateur ou de récupération, ou aussi... être malade !

Vous devez poser votre demande dans les délais habituels à votre entreprise, et votre employeur ne peut vous refuser votre congé que pour les motifs qui s'appliquent habituellement, c'est-à-dire principalement le sous-effectif du service, ou la désorganisation du service qui s'ensuivrait.

8. L'entreprise peut-elle remplacer les salarié-e-s grévistes ?

L'employeur ne peut pas faire appel à des travailleur-euse-s temporaires ou à des salarié-e-s engagé-e-s par un contrat à durée déterminée pour remplacer des salarié-e-s grévistes.

L'employeur peut avoir recours aux non-grévistes pour remplacer des salarié-e-s grévistes, qui ne peuvent s'y opposer. L'employeur peut demander aux non-grévistes d'effectuer des heures supplémentaires.

Inscrit à l'article 7 du préambule de la Constitution de 1946, lui-même référencé dans la Constitution de 1958, le droit de grève est un droit constitutionnel. Dans la tradition du monde du travail, la grève est un rappel de la place centrale qu'occupe le/la travailleur-euse. Sans travailleur-euse, pas d'entreprise, pas de production... La grève est là pour rappeler à ceux qui l'oublent trop souvent : les salarié-e-s sont au cœur de l'entreprise, sans eux et sans elles rien ne fonctionne !

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-solidaires-locaux/>
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-syndicats/>



N° 50

Oct. 2024

Le droit de grève en 8 questions



Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

1. Qui peut faire grève ?

Tout-e salarié-e peut faire grève, mais en respectant certaines conditions. On ne peut donc pas décider tout-e seul-e d'une cessation individuelle de travail, ce qui ne constituerait pas une grève. En revanche, lorsqu'une personne, même seule dans son entreprise, entend s'associer à une grève nationale et décide en conséquence d'un arrêt du travail, il n'y a pas de problème.

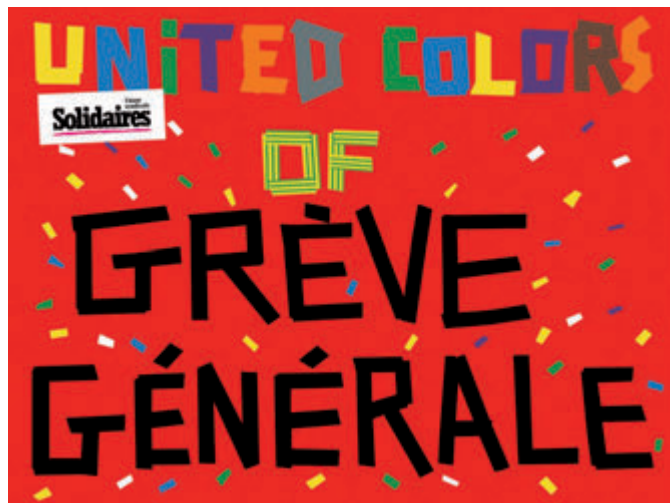
Tout-e salarié-e peut s'associer à un mouvement de grève, même si aucune revendication particulière à l'entreprise n'a été formulée et même si le/la salarié-e est seul-e à suivre ce mot d'ordre dans l'entreprise. Il est donc possible de faire grève quand des appels nationaux sont déposés, par exemple par une organisation membre de l'Union syndicale Solidaires.

Le droit de grève est une liberté individuelle, garantie par la loi. En dehors des policiers, des militaires, des magistrats et de « services minimums » imposés dans les transports publics et les radios/télévisions, **tout-e salarié-e, syndiqué-e ou non, a le droit de faire grève.** Aucun employeur ne peut empêcher un-e salarié-e de faire grève, aucun employeur ne peut sanctionner un-e salarié-e pour avoir utilisé le droit de défendre ses intérêts !

Même dans les petites entreprises, le droit de grève existe : il faut le faire respecter !

2. Je ne suis pas syndiqué-e, je peux quand même faire grève ?

Oui, sans problème. Que vous soyez syndiqué-e ou non n'a aucune importance : en vous référant à un mot d'ordre de grève nationale déposé par les syndicats. Que vous soyez salarié-e du secteur public ou du secteur privé, vous êtes couvert-e !



3. Est-ce que je peux être sanctionné-e pour avoir fait grève ?

Non ! Aucune sanction ne peut vous être appliquée pour ce motif. Une sanction ou un licenciement pour fait de grève seraient automatiquement déclarés nuls par les tribunaux !

4. Pour mon salaire, cela se passe comment ?

Dans le cas normal, l'employeur peut retenir sur le salaire de la personne en grève la fraction de salaire correspondant à la durée pendant laquelle le/la salarié-e est en grève. Aucune autre retenue ne peut être appliquée.

Vous pouvez faire grève pour la durée que vous décidez, une heure, une demi-journée, une journée ou plus ! **Il ne peut pas y avoir de mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève.**

5. Mon employeur peut-il m'interdire de faire grève ?

Non, il ne le peut pas. Mais attention toutefois à respecter les procédures prévues, en particulier le délai de prévenance qui s'applique notamment au secteur public ou de transport. Dans certains secteurs comme la santé, les grévistes peuvent être réquisitionné-e-s.

6. Quelles formalités ?

Si la grève suppose l'existence de revendications professionnelles, aucune condition n'est fixée quant à la manière dont elles ont à être communiquées à l'employeur.

Ainsi, à l'exception des secteurs soumis à préavis, l'absence de toute formalité préalable obligatoire conduit donc à la validité des grèves surprise.

Une grève ne saurait perdre son caractère licite du fait qu'elle n'a pas été précédée d'un avertissement ou d'une tentative de conciliation.