



## **Droit de grève : conditions, préavis, rémunération... Qui, quoi, comment, pourquoi ?**

Après plusieurs mobilisations déjà massives sur tout le territoire contre le report de l'âge de départ à la retraite, un bras de fer s'est engagé avec le gouvernement qui reste sourd à ce qu'exprime l'intersyndicale mais au-delà la très grande majorité des français.

Dans ce cadre l'intersyndicale appelle à mettre la France à l'arrêt dès le 7 mars et créer les conditions donc d'arrêts de travail dans le plus de secteurs possibles. Beaucoup de salarié-es nous interpellent dans la période, beaucoup se syndiquent (plus de 10 000 recensés pour la CGT depuis le 1<sup>er</sup> janvier) et beaucoup nous posent des questions sur les modalités d'une grève surtout quand ils ou elles ne sont pas syndiqués.

Cette note sans être exhaustive a pour objectif de vous aider à répondre à certaines situations même si nous en sommes tous conscients certains cas relèvent du cas par cas et aussi de la responsabilité individuelle et collective à la fois.

Evidemment plus on est nombreux, plus on est forts et les pressions possibles des directions sont moindres. Rien ne remplace la force du collectif organisé.

### **Quelles sont les conditions pour faire grève ?**

Le droit de grève est inscrit à l'alinéa 7 du préambule de la Constitution de 1946, repris par la Constitution de la V<sup>e</sup> République. Il est *défini* juridiquement comme « *la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles* ».

Il n'est pas nécessaire d'être syndiqué ou élu du personnel pour exercer son droit de grève. Pour être « collectif », le mouvement doit être suivi par au moins deux salariés. **Cependant, quand ce droit s'exerce dans le cadre d'un mouvement de grève national, le salarié peut être seul gréviste dans son entreprise.**

### **Est-il obligatoire de déposer un préavis pour faire grève ?**

- Les salariés du privé ne sont pas tenus de prévenir en cas de grève. Toutefois, des règles particulières s'appliquent dans les services publics et dans les entreprises chargées d'une mission de service public (ex : transport de voyageurs ou dans le transport aérien) : les salariés doivent déposer un préavis et lister des revendications avant de lancer une grève.
- Les salariés du public doivent déposer un préavis, dans des conditions qui dépendent de la fonction publique considérée.

## Je suis salarié du privé : dois-je prévenir mon employeur avant de faire grève ?

- Contrairement à ceux du secteur public, les salariés du privé n'ont pas à informer leur employeur de leur intention de faire grève. Celle-ci peut être déclenchée à tout moment, sans préavis. Les grévistes doivent cependant présenter des revendications de nature professionnelle (salaire, condition de travail, défense de l'emploi ou des droits...).
- **Dans le cadre du mouvement de contestation de la réforme des retraites, ces revendications sont évidentes puisque des syndicats ont déposé des préavis de grève au niveau national. Si la défense du système des retraites actuel comporte une dimension politique, elle constitue bien une revendication de nature professionnelle.**
- 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. Le salarié peut cependant prévenir son employeur de son absence s'il le souhaite.

## Je travaille dans le secteur public : puis-je me mettre en grève ?

Le droit de grève est reconnu aux agents publics. Mais, contrairement aux salariés du privé, ils doivent déposer un préavis. Les règles sont différentes selon le type de fonction publique à laquelle appartient l'agent : fonction publique d'Etat, territoriale ou hospitalière.

Dans la fonction publique d'Etat : un préavis doit être déposé par une ou plusieurs organisations syndicales au moins cinq jours avant le déclenchement de la grève. Dans ce cadre, un agent n'est pas obligé d'informer son administration de son intention de faire grève.

Mais il existe quelques exceptions :

- les enseignants du premier degré doivent faire savoir à leur autorité hiérarchique s'ils seront en grève au moins quarante-huit heures avant le début du mouvement ;
- les agents d'une structure soumise à un service minimum doivent informer à l'avance leur administration de leur intention d'y participer ou non.

Si l'obligation de préavis n'est pas respectée, l'administration peut prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre des grévistes.

Dans la fonction publique territoriale ou hospitalière, le préavis doit parvenir cinq jours avant le début de la grève, sauf dans les communes de moins de 10 000 habitants, où il n'est pas obligatoire.

Enfin, il existe certains métiers qui n'ont pas le droit de se mettre en grève : les CRS, les militaires, les personnels de l'administration pénitentiaire, les personnels des transmissions du ministère de l'intérieur, ainsi que les magistrats de l'ordre judiciaire.

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

Sur ce point, le code du travail est très clair : aucun salarié ne peut être sanctionné, ni faire l'objet d'une discrimination (par exemple en matière d'augmentation de salaire) pour avoir fait grève. Il faut toutefois mesurer qu'il n'est « *pas simple de faire grève* » dans certaines entreprises où l'employeur peut exercer des « *pressions* ». Il peut ainsi y avoir des «

*déviances* », chez certains employeurs qui vont sanctionner indirectement ou à retardement le fait d'avoir fait grève en s'appuyant sur un autre grief. Il faut donc suivre et conseiller les salariés surtout s'ils sont isolés.

En revanche, en cas de faute lourde (par exemple le fait de participer personnellement à des actes illégaux), le salarié peut être licencié.

## Un employeur peut-il demander à un salarié s'il a l'intention de faire grève ?

L'employeur peut le lui demander, mais le salarié n'est pas obligé de lui répondre à l'avance. Une fois la grève commencée, le salarié doit répondre à son employeur qui lui demande de justifier son absence.

## Puis-je faire grève seulement une heure ou une demi-journée ?

Rien ne l'interdit dans la mesure où il n'existe aucune durée légale, minimale ou maximale, de grève. Celle-ci peut être de courte durée (une heure, voire moins, ou une demi-journée) ou bien se poursuivre pendant une longue période (plusieurs jours ou semaines). En outre, elle peut 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.

Il faut ici souligner que le terme de « grève perlée » est souvent utilisé, à tort, pour qualifier un mouvement social alternant par exemple deux jours de grève et trois jours travaillés durant plusieurs semaines. Ce sont des modalités de grève différentes mais qui sont possibles.

**Evidemment l'intérêt de la grève au-delà d'un sentiment de participer individuellement à défendre une cause ou une revendication, est de réfléchir ensemble donc à plusieurs des modalités qui vont désorganiser le plus le travail et la production et/ou le service rendu. Le ciblage de points stratégiques au sein d'une entreprise ou même d'un territoire est donc très important selon l'objectif à atteindre. Dans ce cas, la solidarité entre les travailleurs est essentielle.**

## Quels effets la grève a-t-elle sur la rémunération ?

Dans le privé : l'employeur retient sur la paye du salarié gréviste une rémunération proportionnelle à la durée de l'arrêt du travail. Toute retenue supérieure est interdite. On perd ainsi une heure de salaire pour une heure de grève, une journée pour un jour, etc.

Dans le public : c'est le même principe qui s'applique, avec des règles parfois plus strictes.

- Dans la fonction publique d'Etat, l'absence de service entraîne une retenue d'un trentième de la rémunération par jour de grève, même si l'agent ne fait grève qu'une heure ou une demi-journée. En outre, cette retenue sur salaire s'applique sur chaque jour compris dans la durée de grève (jours fériés, congés, week-ends). Par exemple, un agent qui fait grève un vendredi et le lundi suivant verra son salaire réduit de quatre trentièmes.

- Dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, la retenue sur salaire est proportionnelle à la durée de la grève (un trentième par journée d'absence, un soixantième par demi-journée d'absence, etc.).

Dans la pratique, certains mouvements sociaux se terminent par un accord de fin de conflit qui donne parfois l'occasion de négocier le paiement, l'étalement ou la compensation des jours de grève, par exemple en posant des jours de RTT. Mais ce n'est pas le cas dans le secteur public, où les consignes de non-paiement sont strictes, surtout depuis la loi sur le service garanti de 2007. Les syndicats peuvent parfois aussi limiter financièrement les pertes de salaire par des caisses de solidarité organisées et alimentées par des dons. Mais cela ne suffit pas à compenser le manque à gagner des grévistes.

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

### L'Etat peut-il réquisitionner les grévistes ?

Dans le droit français, deux textes permettent en théorie la réquisition de salariés. En s'appuyant sur l'article L.1111-2 du code de la défense, l'exécutif peut, par décret pris en conseil des ministres, mobiliser des personnes et des biens « *en cas de menace portant notamment sur une partie du territoire, sur un secteur de la vie nationale ou sur une fraction de la population* ». Mais ces conditions sont extrêmement limitatives.

L'article L.2215-1 du code général des collectivités territoriales donne aussi pouvoir aux préfets, par arrêté, de « *requérir toute personne nécessaire* » lorsque « *l'atteinte constatée ou prévisible au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publiques l'exige* ». Pour cela, les représentants de l'Etat doivent justifier dans leur arrêté l'atteinte à l'ordre public, et préciser les lieux, la durée et le nombre de travailleurs concernés par cette mesure. Les grévistes réquisitionnés qui refuseraient d'obtempérer encourent jusqu'à six mois de prison et 10 000 euros d'amende.

A noter que, s'il existe un service minimal dans les services publics où la suspension d'activité entraînerait un danger significatif, comme les hôpitaux par exemple, la réquisition de personnels grévistes ne s'applique pas dans les transports.

Pour compléter vous pouvez consulter le site cgt.fr : <https://www.cgt.fr/dossiers/droit-de-greve-mode-demploi>