

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

L'employeur ne peut pas faire appel à des travailleurs temporaires ou à des salariés engagés par un contrat à durée déterminée pour remplacer des salariés grévistes.

L'employeur peut avoir recours aux non grévistes pour remplacer des salariés grévistes. Les grévistes ne peuvent s'opposer à leur remplacement.

L'employeur peut demander aux non-grévistes d'effectuer des heures supplémentaires.



Et si je tombe malade pendant la grève?

Lorsqu'un-e salarié-e tombe malade, il faut distinguer 2 situations :

➔ soit il/elle tombe malade avant la grève alors les indemnités compensatrices de perte de salaire lui sont dues par l'employeur,

➔ soit il/elle tombe malade pendant le mouvement de grève, les allocations complémentaires ne lui seront versées qu'à compter de la fin de la grève, si le salarié est encore en incapacité de travail. Les indemnités journalières de sécurité sociale lui sont dues quoiqu'il arrive.



Il ne peut être reproché aux salariés d'avoir choisi pour faire grève, le moment où celle-ci sera la plus gênante pour l'entreprise.



La grève, c'est quoi?

Jusqu'en 1864, la grève était strictement interdite, et constituait un délit pénalement sanctionné. Après cette date, les sanctions pénales furent supprimées, mais ce n'est qu'après la Libération, en 1946, que le droit de grève fut reconnu.

Inscrit à l'article 7 du préambule de la constitution de 1946, lui même référencé dans la constitution de 58, le droit de grève est un droit constitutionnel.

La cour de cassation l'a définie comme "la **cessation collective et concertée du travail**" (cass soc 17 janvier 1968). Pour une fois, une définition simple et claire !

Dans la tradition du monde du travail la grève est un rappel de la place centrale qu'occupe le/la travailleur/se. Sans travailleur pas d'entreprise, pas de service...La grève est là pour rappeler à ceux qui l'oublie trop souvent : les salariés sont au cœur de l'entreprise, sans eux, rien ne fonctionne !



Solidaires, un outil au service des salarié-es... 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 salariés 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 salariés, chômeurs, 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 !

Union syndicale Solidaires

144 boulevard de Villette 75 019 Paris

Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14

contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union
syndicale
Solidaires

Connaître ses droits pour les faire appliquer

" EN FRANCE, LES GRÈVES, PERSONNE NE S'EN APERÇOIT "

EXCUSEZ MOI, MAIS LE JOUR OÙ VOUS AVEZ FAIRE LA GRÈVE DES DÉCLARATIONS À LA CON, ÇA VA PAS PASSER INAPERÇU



Le droit de grève en 11 questions

Union
syndicale
Solidaires

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 toute seule dans son entreprise, entend s'associer à une grève nationale (*Cassation sociale 29 mai 1979*), et décide en conséquence d'un arrêt du travail, il n'y a pas de problème.

Voici ce que dit le droit : **Tout salarié peut s'associer à un mouvement de grève, même si aucune revendication particulière à l'entreprise n'a été formulée et même si le salarié est seul à suivre ce mot d'ordre dans l'entreprise.** (Cass. Soc. 29 mai 1979 – N° 7840-553.)

Le droit de grève est une liberté individuelle, garantie par la loi. En dehors des policiers et des militaires, **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 !



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 !

Faut-il faire signer des documents avant ?

Non, aucun document écrit ne peut être exigé de la part de votre employeur.

Votre employeur ne peut vous réclamer aucune déclaration, formulaire, ou document écrit quelconque.

Dans le secteur privé en général, il n'y a aucune obligation légale de prévenir votre employeur.

Attention, ce n'est pas pareil dans le secteur public et certaines entreprises où un préavis est nécessaire, comme par exemple les transports de voyageurs ou la collecte des déchets, où des procédures spécifiques sont mises en place!



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 serait automatiquement déclaré nul par les tribunaux !



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 salarié 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.



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.

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 surprises.

➤ 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.

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 salariés d'être spécifiquement présent les jours de grève dans son entreprise : tout salarié 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.