

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, et décide en conséquence d'un arrêt du travail, il n'y a pas de problème. C'est le cas pour les grandes journées de mobilisation contre la réforme des retraites comme celle du 9 janvier 2020.

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 quelconques.

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 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.

Comment prévenir mon employeur ?

La personne gréviste est obligée de transmettre à son employeur ses revendications professionnelles : le mot d'ordre national ou local, ou celles que vous déterminerez avec un ou des collègues.

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 mon patron me fout la pression ?

De manière générale, quel que soit le contrat de travail ou le statut, la personne gréviste, du moment qu'il-elle respecte les règles exposées plus haut est dans son droit.

Mais le droit est une chose, et les patrons savent très bien passer outre ; et, dans certains cas, notamment pour les contrats précaires, à durée déterminée (CDD, intérim) ou en période d'essai, la menace de perdre son emploi est bien réelle et faire grève nécessite de prendre la mesure des enjeux collectifs et individuels.

En cas de pressions (« Si tu fais grève, je te licencie », « Si tu fais grève, je ne te renouvelle pas ton CDD », « Si tu fais grève, je te mets au placard », etc.) : conserve toute menace écrite de ton employeur ; note celles qu'il exprime oralement ; en cas de mise au placard, note tes horaires et les tâches effectuées pendant. Tout cela pourra te servir au cas où tu déciderais de poursuivre ton employeur en justice.

De manière générale, il est important de te syndiquer – ou, au minimum, avant de faire grève, de se rapprocher des syndicats de ton entreprise, qui sauront te conseiller et te protéger. S'il n'y a pas de syndicats et si tu penses être le seul à vouloir faire grève, discute avec tes collègues, certains pourraient te suivre, rassurés à l'idée de ne pas être isolés. Et vous pourriez vous organiser pour être plus forts à l'avenir !

**NOUS
NE BATTONS
PAS EN
RETRAITE**

COMMENT FAIRE GREVE ?



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).

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