

## 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

## 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 du transport. Dans certains secteurs comme la santé, les grévistes peuvent être réquisitionnés.

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.



*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/se. Sans travailleur-se pas d'entreprise, pas de service... La grève est là pour rappeler à ceux qui l'oublie trop souvent : sans les travailleur-euses, rien ne fonctionne !*

## 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. Il est donc possible de faire grève quand des appels nationaux sont déposés, par exemple par une organisation membre de l'Union syndicale Solidaires.

*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. 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 !

## Peut-on remplacer les salarié-e-s grévistes ?

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

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

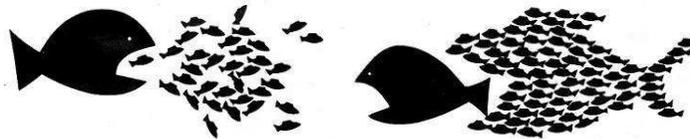
L'employeur peut demander aux non-grévistes d'effectuer des heures supplémentaires.

## 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-es d'être spécifiquement présent-e les jours de grève dans son entreprise : tout 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.



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

Oui, sans problème. La grève est un droit des travailleurs et travailleuses, syndiqué-es ou non.

## 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, ni dans le dossier salarié de l'exercice du droit de grève.