



Note d'information sur le droit de grève

1/ Définition de la grève

Le droit de grève est un droit constitutionnel qui s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

La grève est définie comme étant « *une cessation collective et concertée du travail salarié en vue de faire aboutir des revendications professionnelles* » (Cons. Const. 25 juillet 1979, n° 79-105-DC). Elle a pour objectif de faire entendre et d'appuyer des revendications d'ordre professionnel telles que l'amélioration des conditions de travail, l'augmentation des salaires ou encore des conditions de sécurité sur le lieu d'exercice de l'activité professionnelle.

Pour être jugé recevable, la grève doit donc réunir trois conditions **cumulatives** à savoir :

- un arrêt total du travail,
- une concertation des salariés
- des revendications professionnelles.

Si ces trois conditions ne sont pas réunies, il n'y a pas exercice normal du droit de grève ; le mouvement devient illicite. Par exemple une grève à caractère politique qui ne serait pas destinée à défendre des intérêts professionnels serait illégale.

2/ Qui peut faire grève ?

Tout salarié d'une entreprise a la possibilité d'utiliser ce droit pour défendre ses revendications.

Il n'est pas nécessaire que tous les salariés ou la majorité des salariés de l'entreprise participent à la grève. La grève est un droit individuel, mais qui s'exerce collectivement.

En présence d'un préavis de grève, un salarié demeure libre de faire grève ou non. Mais il ne peut le faire seul, sauf s'il participe à un appel à la grève au niveau national ou s'il est le seul salarié de l'entreprise.

3/ L'exercice du droit de grève

3 A - Dans le secteur privé

Dans le secteur privé, un mouvement de grève peut être déclenché à tout moment. L'exercice normal du droit de grève **n'est soumis à aucun préavis**.

Les salariés ne sont pas obligés de respecter un délai de prévenance avant d'entamer la grève.

Une grève est légale même si elle n'a pas été précédée d'un avertissement ou d'une tentative de conciliation avec l'employeur.

L'employeur ne peut donc pas reprocher à des salariés de ne pas lui avoir communiqué leur intention de faire grève. **Toutefois, l'employeur doit avoir connaissance des revendications justifiant la grève et cela au plus tard au moment de l'arrêt de travail.**

Dans le cadre de l'appel à la grève national, il suffit de communiquer le mot d'ordre national à l'employeur. (1)

Les salariés ne sont pas obligés d'attendre le refus de leur employeur de satisfaire à leurs revendications pour entamer la grève.

Le salarié gréviste n'est pas obligé d'informer son employeur de son intention d'exercer son droit de grève.

Il n'existe aucune durée légale minimale ou maximale. La grève peut être de courte durée (1 heure ou même moins) ou bien se poursuivre pendant une longue période (plusieurs jours ou semaines). Elle peut être répétée.

Dans toutes les entreprises du secteur privé où CFE-CGC FERROVIAIRE a des adhérents avec ou sans section syndicale constituée, tous les salariés volontaires peuvent donc cesser le travail durant la journée du 19 janvier 2022 en veillant à communiquer à leur employeur le mot d'ordre national en bas de page (1).

3 – B Dans le secteur public : SNCF

A la SNCF, 2 étapes préalables à la grève sont obligatoires :

- **Une Demande de Concertation Immédiate (DCI).** Un préavis de grève ne peut être déposé par une organisation syndicale représentative qu'après qu'elle ait eu recours à cette démarche et qu'à l'issue de 8 jours francs à compter de la réception de sa demande de concertation. Dans le cadre de cette démarche, la concertation est alors ouverte lors d'une première réunion au plus tard dans les trois jours après la date de réception de la demande.
- **Un préavis.** La grève doit être **précédée d'un préavis** émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.
Il doit parvenir **5 jours francs avant le déclenchement de la grève.**
Pendant la durée du préavis, les organisations syndicales et la SNCF sont tenues de négocier.
Si cette obligation de préavis n'est pas respectée, la SNCF peut prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre des agents grévistes.

Le salarié n'a donc en principe aucun document écrit à remettre à l'employeur lorsqu'il souhaite faire grève.

Ce principe connaît cependant des exceptions en raison de la nécessité de mettre en place un service minimum rendant une déclaration préalable obligatoire (Déclaration Individuelle d'Intention : DII) pour certaines populations (SUGE, roulants, ...).

Le principe des DII

- Déclarer son intention de faire grève en remplissant sa DII au plus tard 48h avant sa Prise de Service, en précisant le préavis du 11 janvier 2023 sans citer le nom d'une ou des organisations syndicales.
- Se remettre à disposition en remplissant sa DII au plus tard 24h avant sa Prise de service.
- La dépose de DII s'effectuera en règle générale par écrit (formulaire DII).

Un agent peut se mettre en grève à la première prise de service après l'heure de début d'un préavis ou rejoindre la grève à l'une de ses prises de service suivantes comprises dans la période couverte par le préavis, sous réserve d'en avoir déclaré l'intention au plus tard 48 heures avant cette prise de service.

Le temps de grève décompté (hors personnel roulant) :

- 59mn = 1/160e, lorsque la durée n'excède pas une heure.
- ½ journée = 1/50e, lorsque la durée dépasse une heure sans excéder la moitié de la durée journalière moyenne de travail.
- 1 jour = 1/30e, lorsque la durée dépasse la moitié de la durée journalière de travail effectif.

A la SNCF un préavis de grève a été déposé le 11 janvier 2023 à la Direction de l'entreprise SNCF, tous les salariés quel que soit leur secteur d'activité peuvent donc cesser le travail durant la période du mercredi 18 janvier 2023 19h00 au vendredi 20 janvier 2023 à 8h00.

4/ Conséquences

- 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.
- Aucun salarié ne peut être licencié pour avoir fait grève.
- Toutefois, en cas de faute lourde du salarié (participation personnelle et active à des actes illégaux, notamment), le salarié peut être licencié.
- L'employeur retient sur la paie du salarié une part du salaire et de ses éventuels accessoires (indemnité de déplacement, par exemple).
- La retenue sur la rémunération doit être proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail. Toute retenue supérieure est interdite.
- L'exercice du droit de grève ne doit pas être mentionné sur le bulletin de paie du gréviste.

(1) Mot d'ordre national



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CGC

APPEL A LA GREVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DU 19 janvier 2023

La CFE-CGC, organisation syndicale représentative au plan national et interprofessionnel appelle les salariés et agents des services publics visés par ses statuts à cesser le travail à l'occasion du mouvement national prévu le 19 janvier 2023.

Cette grève est motivée par des revendications professionnelles, notamment le refus de voir l'âge légal de la retraite passer de 62 à 64 ans. Cette réforme, injuste, n'est pas nécessaire sur le plan de l'équilibre des régimes de retraite des travailleurs. Elle méconnaît également que la vraie problématique est celle de parvenir à réaliser une carrière professionnelle active complète puisque la moitié des personnes liquidant leur retraite à 62 ans ne sont plus dans l'emploi depuis plusieurs années. Nous revendiquons donc l'abandon de cette réforme au profit de la mise en place d'une authentique négociation sur l'emploi des seniors et les fins de carrière.