



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.**

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.

Exemple : Un arrêt total et concerté du travail d'1/4 d'heure toutes les heures pendant 10 jours relève d'un exercice normal du droit de grève.

3 – B Dans le secteur public : SNCF

A la SNCF, la grève doit être **précédée d'un préavis** émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national, ou dans le CSE concerné.

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 temps de grève décompté (hors personnel roulant) :

- 0.59mn = 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.

Le principe des DII

- Déclarer son intention de faire grève en remplissant sa DII au plus tard 48h avant sa Prise de Service.
- Se remettre à dispo 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.

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.

5/ GPU SNCF – Dans le cas de préavis de grève reconductibles comme pour le mouvement du 6 mars 2023 à 20h00

A la SNCF, les syndicats représentatifs au niveau du GPU ont opté pour "un préavis illimité reconductible par période de 24 heures". Si cette formule insiste davantage sur le caractère reconductible plutôt que sur l'aspect illimité, le principe est le même : Chaque jour, il sera décidé de la reconduction ou de l'arrêt du mouvement. **Le code du travail ne prévoit aucune restriction sur la durée de la grève.**

Agent non soumis à DII : Un agent non soumis à DII peut faire grève 59mn ou 3H59 à chaque prise de service comprise dans la période de grève, et ce, même si le préavis ne prévoit pas cette modalité

Agent soumis à DII : Un agent soumis à DII ne peut redéposer une nouvelle DII que lorsque la précédente est caduque, principalement lorsque l'agent reprend le travail.

Un agent soumis à DII peut faire grève 59mn ou 3H59 (après avoir déposé une DII respectant le délai de prévenance de 48h) mais ne pourra se remettre en grève qu'après avoir déposé une nouvelle DII et donc qu'après avoir respecté un nouveau délai de prévenance de 48h ne démarrant, au mieux, qu'à sa reprise du travail. Contrairement à un agent non soumis à DII, il ne pourra donc pas faire grève de cette façon tous les jours couverts par l'unique préavis.

Précisions sur le décompte des absences : Le décompte des absences (Art. 194 du GRH131) : Les absences sont décomptées en jours entiers de calendrier depuis le premier jour où l'agent aurait dû assurer un service jusqu'à la veille du jour où il reprend son service.

Toutefois, lorsque l'absence est **inférieure ou égale à 7 jours** et comprend un ou plusieurs repos hebdomadaires, périodiques, supplémentaires, complémentaires, journées chômées visées à l'article 32-I § 1 de l'accord collectif sur l'organisation du temps travail du 14 juin 2016, repos pour jour férié chômé ou repos compensateurs, le nombre de jours d'absence à décompter est égal :

- Au nombre de journées de service non effectuées si ce dernier est au plus égal à 2,
- Au nombre de journées de service non effectuées augmenté d'une unité si ce dernier est égal à 3 ou à 4,
- A la durée de l'absence si le nombre de journées de service non effectuées est égal à 5 ou à 6.