

clap

numéro 62 • 3€
décembre 2022

LE DROIT

DE GRÈVE



LE DROIT

DE GRÈVE

La grève est la cessation complète, individuelle ou collective du travail en vue de faire aboutir des revendications d'ordre professionnel.

DÉFINITION

A noter que le droit de grève peut concerner des revendications plus larges : retraites, politiques sociales, privatisation etc.

Le droit de grève est un droit individuel et constitutionnel

Préambule de la Constitution de 1946 il est inscrit et précisé aux alinéas 2) et 7) :

2) Il (le peuple français : NDLR) proclame, en outre, comme particulièrement nécessaires à notre temps, les principes politiques, économiques et sociaux ci-après :

7) Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.
Ces principes sont repris dans la Constitution de 1958.

QUI PEUT FAIRE GRÈVE ?

→ UN GROUPE DE SALARIÉ.E.S PEUT SE METTRE EN GRÈVE, MÊME S'IL EST EN MINORITÉ DANS L'ENTREPRISE.

→ UN.E SALARIÉ.E SEUL.E S'IL Y A UN APPEL SYNDICAL LANCÉ AU NIVEAU NATIONAL.

N.B. : Dans les métiers du spectacle, plus les grévistes sont nombreux, mieux ils sont protégés contre d'éventuelles représailles des productions. Donc, même si l'on peut faire grève seul dans les conditions précitées, mieux vaut être plusieurs pour la faire.

COMMENT SE DÉCLARER EN GRÈVE ?

→ DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES, AUCUN PRÉAVIS N'EST OBLIGATOIRE.

→ DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PUBLIC.

Un préavis est nécessaire, les salarié.e.s doivent obligatoirement se déclarer gréviste auprès de leur employeur et lui donner une liste de revendications.

N.B. : Si vous n'avez pas encore signé votre contrat de travail vous pouvez quand même vous mettre en grève. La Déclaration Préalable A l'Embauche, les feuilles de service ou le témoignage d'autres membres de l'équipe sont des preuves suffisantes de votre engagement sous contrat sur ce tournage. Insistez néanmoins auprès de la production pour signer votre contrat de travail le plus vite possible.

LE DÉLÉGUÉ DE PLATEAU

Avant de vous mettre en grève, commencez par choisir un délégué de plateau. Ce n'est pas obligatoire, mais cela vous aidera. Ses fonctions sont simplement celles d'**organiser** le vote et d'assurer la liaison entre l'équipe et la production. En aucun cas, il ne doit lui être demandé d'endosser la responsabilité de la grève ou de décider quoique ce soit au nom de l'équipe.

Le délégué de plateau préviendra la production de la volonté de l'équipe de voter la grève, organisera le vote, et transmettra le résultat, ainsi que les motifs à la production.

Si personne ne veut assurer cette charge, appeler le syndicat pour obtenir des **conseils**.

→ DANS TOUS LES CAS

Le syndicat vous invite :

à le contacter afin de l'informer de la décision de vote prise sur votre plateau, à le tenir **informé** du suivi de la grève pour relayer l'information sur les autres plateaux.

→ LE VOTE DE LA GRÈVE N'EST PAS OBLIGATOIRE

(Puisqu'un groupe d'employés peut se mettre en grève même s'il est en minorité) Cependant, dans nos secteurs d'activités, il est d'usage de le pratiquer. En effet, à condition de respecter quelques règles simples, le vote est le meilleur moyen de **protéger** chaque gréviste et d'éviter des pressions.

→ BIEN ORGANISER LE VOTE : CONSEILS À L'USAGE DES DÉBUTANTS

Exigez le bulletin secret : c'est le meilleur moyen pour protéger les grévistes de toutes représailles. Les possibilités sont multiples, mais généralement la grève est votée la veille pour le lendemain et parfois le jour même.

La coupure déjeuner est souvent le meilleur créneau pour l'organiser car, pour éviter toute remise en cause du résultat du vote, il est préférable de rassembler le maximum de salariés concernés par les motifs de la grève.

→ POUR NE PAS ÊTRE PRIS AU DÉPOURVU, FABRIQUEZ VOS BULLETINS DE VOTE À L'AVANCE

Il sera facile de trouver à la cantine une corbeille à pain qui servira d'urne ! Par ailleurs, la liste de cantine sur laquelle le régisseur pointe les personnes ayant déjeuné, vous sera très utile. Ainsi en pointant les personnes qui ont voté vous éviterez toute fraude, et vous pourrez aussi en déduire les absent.e.s du plateau.

Si des membres sont absents au moment du vote, et si l'ensemble des votants présents est d'accord, le délégué de plateau peut téléphoner à ces personnes absentes pour connaître leur choix. Il déposera le bulletin de vote correspondant dans l'urne, permettant ainsi de prendre en compte le vote des absents.

Bien **expliquer**, voire réexpliquer, les motifs de la grève **AVANT LE VOTE !** Cela vous évitera les remarques qu'on entend parfois après la fin du vote, du genre : "Ah mais je ne savais pas qu'on votait pour ça !" (N'hésitez pas à demander au syndicat d'envoyer quelqu'un pour faire de l'information, le plus tôt possible)

Ne pas voter la grève trop à l'avance pour en garder toute l'efficacité (même si la production fait pression pour faire avancer le vote afin de pouvoir se réorganiser et changer le plan de travail).

Ne pas revoter plusieurs fois sous la pression d'une production qui tenterait d'annuler un vote qui lui est défavorable.

Si vous rencontrez des problèmes, les syndicats peuvent vous envoyer un délégué syndical pour



informer et organiser le vote, il vous suffit de téléphoner pour en faire la demande

COMMENT FAIRE LA GRÈVE ?

CE QUI EST LÉGAL

L'occupation des locaux et les piquets de grève sont autorisés tant qu'ils **n'entravent pas** la liberté du travail (les non grévistes doivent pouvoir travailler) et que la sécurité des biens et des personnes est assurée.

CE QUI EST ILLÉGAL

Les occupations ou piquets de grève qui entravent la liberté de travailler.

LA GRÈVE DE SOLIDARITÉ

Si vous sentez qu'elle est possible sur votre plateau, la grève de solidarité est envisageable.

Dans ce cas, le motif en est : la défense des Droits collectifs.

(Notez également qu'un arrêt de travail d'une heure est aussi considéré comme une grève)

SI VOUS NE POUVEZ PAS VOUS METTRE EN GRÈVE

Lorsque le vote sur votre plateau ne décide pas de la grève, ou lorsque vous n'êtes pas directement concerné par un mot d'ordre de grève et que vous ne pouvez pas vous mettre en grève, vous pouvez néanmoins adresser des messages de soutiens (*mail ou coup de fil*) :

- ◆ aux grévistes concernés et aux syndicats pour les prévenir de votre soutien
- ◆ à votre employeur, pour le sensibiliser au fait que la mobilisation touche tout le milieu professionnel

REMPLACEMENT DES GRÉVISTES

L'employeur a interdiction d'embaucher du personnel précaire pour remplacer les grévistes : CDD, personnel intérimaire, intermittents...

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

Dans tous les cas, si un remplacement est mis en place par la production lors d'un jour de grève, alertez immédiatement le syndicat.

VOUS POUVEZ ÉGALEMENT SAISIR L'INSPECTION DU TRAVAIL

La procédure pratique pour saisir l'Inspection du Travail n'est pas, en soit, compliquée mais son succès dépend pour l'essentiel du nombre et de la qualité des preuves que vous pourrez apporter à propos de votre situation particulière, ainsi que du bon choix de l'inspecteur du travail à contacter en fonction du lieu où s'est exercée l'activité en cause. Nous vous conseillons de nous contacter pour obtenir aide et renseignements.

RECONDUCTION DE LA GRÈVE

Dans certains cas, au lancement d'une grève, celle-ci est d'emblée votée pour plusieurs jours. Mais, il peut aussi être décidé de reconduire la grève de jours en jours. Dans ce cas, la reconduction de la grève doit se voter chaque jour, et il est indispensable de prévenir immédiatement la production du résultat du vote.

Si vous n'êtes pas sur le plateau lors du vote (vous êtes en AG, en mobilisation ou en manif...) envoyez un mail à votre producteur dans les plus brefs délais. Si un appel téléphonique peut suffire, une trace écrite vous protège de toute contestation de la part d'un producteur qui considérerait votre décision de reconduite de grève comme illégale, et vous imposerait la reprise du travail.

✕ LA FIN DE LA GRÈVE

Si une majorité des grévistes vote la fin de la grève car toutes les revendications sont satisfaites, celle-ci doit s'arrêter. Si la minorité qui a voté contre la reprise veut poursuivre la grève, elle doit présenter de nouvelles revendications sinon la poursuite de la grève est illicite.

Tout gréviste doit **retrouver** exactement son poste, sans aucune sanction. **Dans le cas contraire, alertez-nous.**

Le renvoi d'un.e salarié.e gréviste est illégal (*sauf faute lourde*)

✕ RÉCUPÉRATION DES JOURS DE GRÈVE

Un jour de grève n'est pas un jour chômé : c'est une journée de mobilisation. Cette journée, pour laquelle aucun salaire n'est perçu et aucune heure n'est comptabilisée comme ayant été travaillée, n'en est pas moins une journée effectuée. Les heures non travaillées durant la grève ne sont donc théoriquement pas récupérables, c'est-à-dire que votre employeur ne peut pas vous obliger à venir travailler une journée supplémentaire pour faire le travail non effectué du fait de la grève.

Cependant, dans notre secteur, il est d'usage que la production demande à l'équipe de rattraper le tournage des séquences manquantes. Dans le cas où vous acceptez cette récupération, nous vous conseillons de privilégier des jours supplémentaires en fin de tournage plutôt que de récupérer les samedis. En effet, le but d'une grève n'est ni de fatiguer davantage l'équipe avec une semaine de six jours, ni de relâcher la pression sur la production en acceptant de récupérer dans les limites du plan de travail.

Les journées de récupération doivent bien évidemment être payées. Si vous optez pour un samedi, il doit impérativement être payé et majoré.

EN RÉSUMÉ

Avec un motif légitime (suite à l'appel d'un syndicat, ou pour un motif ayant trait aux conditions de travail imposées par votre employeur), il n'y a pas de grève illégale, pas de préavis (sauf dans le service public), pas d'obligation de majorité de grévistes sur un plateau.

Le remplacement d'un salarié par son employeur est interdit sauf par un non-gréviste, de même que sont interdites toutes représailles ou sanctions contre un gréviste. Le meilleur moyen de parer les risques de rétorsions qui sont toujours possibles, c'est d'être nombreux et d'être rassemblés.

Se mettre en grève sur un tournage où le producteur respecte les conventions reste légitime. En effet, si les conventions sont revues à la baisse, le producteur les appliquera. Nous avons donc intérêt à faire pression pour que ce producteur prenne position et agisse en notre faveur auprès du syndicat auquel il est affilié et qui le représente dans la négociation.



L'exercice du droit de grève

En France, la grève est un droit qui a valeur constitutionnelle. A ce titre, les salariés en grève sont protégés, et l'employeur ne dispose que de peu de marge de manœuvre pour pallier aux désagréments que les absences des salariés grévistes peuvent causer à l'activité de l'entreprise.

Dans le secteur privé, aucun préavis de grève n'est requis : les salariés peuvent se mettre en grève à tout moment, sans délai de prévenance. En aucun cas ils ne peuvent être sanctionnés pour avoir exercé ce droit fondamental, et en aucun cas vous ne pouvez recourir à des CDD ou des CDDU pour remplacer un salarié gréviste.

1) Comment se qualifie une grève ?

La grève est une **cessation collective totale et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles**. Il faut donc la réunion de trois éléments pour qu'un arrêt du travail soit qualifié de grève :

- **Une cessation du travail**

La **cessation du travail doit être totale**. Les mouvements qui se traduisent par un ralentissement d'activité ou par une exécution du travail dans des conditions volontairement défectueuses ne constituent pas une grève mais une exécution fautive du contrat de travail pouvant être sanctionnée par l'employeur.

La **cessation du travail doit avoir lieu sur le temps de travail effectif**. La grève suppose en effet un arrêt du travail, donc des salariés qui utilisent leur temps de pause pour transmettre des revendications professionnelles ne sont pas considérés comme exerçant leur droit de grève.

- **Une concertation collective des salariés**

La **grève est un mouvement collectif**. Elle ne peut pas être le fait d'un salarié agissant seul, sauf s'il est l'unique salarié de l'entreprise. Il n'est toutefois pas nécessaire que la majorité du personnel participe : au moins deux salariés suffisent pour que le mouvement puisse être qualifié de grève.

La **grève est un mouvement concerté**. Elle peut être déclenchée spontanément et à tout moment, mais elle implique une décision commune des salariés d'entamer un mouvement revendicatif. Il n'est pas nécessaire qu'un appel à la grève soit déclenché par un syndicat.

- **Des revendications professionnelles**

Les **revendications des salariés doivent avoir un caractère professionnel**. Il peut s'agir de revendications relatives aux salaires, aux conditions de travail, à l'exercice du droit syndical, à la défense de l'emploi...

Les **revendications peuvent porter sur des sujets qui dépassent le pouvoir de l'employeur si elles ont une nature professionnelle**. Par exemple, la lutte contre des projets de réformes gouvernementales peut donc motiver une grève.

2) Quels sont les effets de la grève sur le contrat de travail et le bulletin de paie ?

• Protection du salarié gréviste

L'exercice du droit de grève ne peut en aucun cas justifier la rupture du contrat de travail ou une quelconque sanction disciplinaire, sauf faute lourde imputable au salarié.

• Maintien et suspension du contrat de travail

Pendant la durée de la grève, le **contrat de travail est suspendu** (comme dans le cas d'une absence « classique »). L'arrêt de travail correspondant à la grève n'est pas assimilé à du travail effectif (pour le calcul des droits à congés payés par exemple) et tout accident qui surviendrait pendant la grève ne peut être considéré comme un accident du travail ou de trajet.

Pendant la suspension du contrat, le salarié reste soumis à son **obligation de loyauté**, il ne peut donc pas aller travailler chez un autre employeur, au risque de se voir imputer la rupture du contrat de travail.

Il n'y a pas de durée minimale ou maximale d'exercice du droit de grève : un salarié peut se mettre en grève pendant 15 minutes comme pendant 15 jours. A noter que **sauf mention contraire de sa part, un salarié est réputé gréviste pour toute la durée du mouvement auquel il s'est associé.**

• Suspension du paiement du salaire et de ses accessoires

En principe, la **retenue sur salaire est proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail pour exercice du droit de grève uniquement**. Ni la perte de production, ni le temps consacré à la remise en marche des machines ne permettent de procéder à un abattement de salaire (sanction pécuniaire interdite).

Si le salarié est en **forfait jours** (salariés permanents uniquement) et que la durée de la grève est inférieure à une journée ou une demi-journée, la retenue sur salaire se calcule en fonction d'un salaire horaire « fictif », sauf accord collectif contraire.

L'employeur est également délié de l'obligation de payer les **accessoires au salaire** (indemnités repas, déplacement...).

Le bulletin de paie ne doit en aucun cas faire apparaître l'exercice du droit de grève.

Exception : si la grève tend à assurer le respect d'un droit essentiel des salariés, l'employeur est tenu de payer les salaires (ex : non-paiement du salaire à échéance, non-paiement des heures supplémentaires, non application de la convention collective...).

3) Comment pallier l'absence des salariés grévistes ?

En application de l'article L. 1242-6 du code du travail, **il est interdit de remplacer un salarié gréviste par un CDD de droit commun, un CDDU ou un intérimaire**. Vous risquez de voir ce contrat requalifié en CDI, avec les conséquences que cela implique (rappel de salaires, indemnité de requalification et réintégration du salarié ou indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse à verser au salarié).

Lorsque la grève est partielle, vous pouvez poursuivre l'activité en affectant des salariés non-grévistes dont les qualifications le permettent aux postes des salariés grévistes. Cependant, le salarié est libre d'accepter ou de refuser si le changement de poste implique une modification, même temporaire, de son contrat de travail.