

Je travaille dans un établissement privé sanitaire assurant une mission de service public :

L'organisation de la grève est régie par la loi 63-777 du 31 juillet 1963.

Dans ces établissements, deux conditions, qui ne s'appliquent qu'au personnel affecté à la mission de service public :

- un préavis de grève doit être envoyé au moins 5 jours avant la date de la grève. Ce délai est de cinq jours, les samedis, dimanches ou fériés sont comptés. (Cass. soc. 30 mars 2010, n° 09-13065).

- les revendications professionnelles doivent être transmises à l'employeur. L'article L2512-2 du Code du Travail indique que dans les établissements privés assurant des missions de service public, les parties intéressées sont tenues de négocier pendant la durée du préavis de grève.

Ces deux obligations ne vous incombent que si votre mouvement n'est pas couvert par un préavis national déposé par un syndicat, en effet dans le cadre d'un mouvement national ce sont les fédérations syndicales qui s'acquittent de ces procédures.

Dans les établissements assurant une mission de service public, l'employeur peut « assigner » des travailleurs pour permettre la continuité du service. Cette désignation est effectuée par l'autorité hiérarchique, et notifiée individuellement à chaque salarié exerçant les fonctions nécessaires à la continuité du service public. Elle doit se limiter

strictement aux services publics indispensables. Les assignations doivent permettre d'assurer un service minimum (de type dimanches, jours fériés, nuits, garde....), il n'est pas envisageable pour un employeur d'assigner la totalité du personnel.

Il est également possible au préfet de réquisitionner le personnel, néanmoins ces réquisitions ne peuvent avoir lieu sans que le préfet ait au préalable envisagé le redéploiement d'activités vers d'autres établissements ou le fonctionnement à effectif réduit du service, ni sans rechercher si les besoins essentiels de la population ne pouvaient être satisfaits compte tenu des capacités sanitaires du département.

Pour le salaire la **retenue est semi-forfaitaire** :

Lorsque la durée de la grève est :

- **inférieure à une heure** : la retenue correspond à **1/160 du salaire mensuel**

- comprise entre **une heure et une demi-journée** : la retenue correspond à **1/50 du salaire mensuel**

- dépasse une **demi-journée, sans excéder une journée** : la retenue opérée est de **1/30 du salaire mensuel**



La grève dans le privé, pour les nul-les...

... et les autres



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.

Dans la tradition du monde du travail la grève est un rappel de la place centrale qu'occupe le/la travailleur/se. Sans travailleur pas d'entreprise, pas de service... La grève est là pour rappeler à ceux qui l'oublient trop souvent : sans les travailleurs, 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 la fédération SUD Santé Sociaux

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.

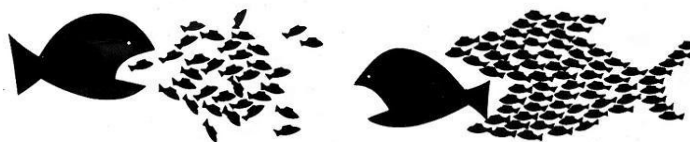
L'employeur peut demander aux non-grévistes d'effectuer des heures supplémentaires.

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 pour les 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.

Pour les établissements assurant une mission de service public, il y a des règles spécifiques

