

Grève du 14 juin 2019 : droit de grève, service minimum, les syndicats mettent les points sur les i.

Mardi, 28. mai 2019

De: Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS)



Suite à la multiplication d'annonces confuses ou erronées de la part de certains employeurs, privés comme publics, relayées par certains médias concernant la grève des femmes*/la grève féministe du 14 juin prochain, les syndicats mettent les points sur les i en matière de droit de grève et de service minimum.

En Suisse et à Genève, la grève est un droit constitutionnel. Et pourtant, les annonces tendant à limiter ce droit se multiplient depuis quelques semaines : exigences de récupérer les heures non travaillées le 14 juin, imposition de services minimums, voire interdiction de faire grève. Les syndicats genevois tiennent donc à réaffirmer les points suivants :

1. La grève est licite

La Constitution stipule que la grève est licite dès lors qu'elle se rapporte aux conditions de travail, qu'elle soit proportionnée et déclarée en ultima ratio. La grève des femmes*/féministe du 14 juin prochain répond à ces trois critères : elle se rapporte d'une part aux conditions de travail, dès lors que tous-tes les employeurs-euses sont appelé-e-s notamment à garantir l'égalité salariale au sein de leur entreprise, à éradiquer de ces dernières le sexisme et le harcèlement sexuel, à réduire le temps de travail et à instaurer un congé paternité et/ou un congé parental dans le but de faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et le partage des tâches domestiques, éducatives et de soins entre femmes et hommes. En termes de proportionnalité, il suffit de constater la gravité et l'ampleur des conséquences négatives sur les travailleuses de la persistance des inégalités et des discriminations directes et indirectes au sein des entreprises pour en conclure à l'évidence que ce critère est également rempli. Enfin, les 38 années qui séparent l'inscription du principe de l'égalité dans la Constitution et son application par les employeurs encore lacunaire aujourd'hui suffisent à elles seules à conclure que le critère d'ultima ratio est également très largement rempli.

La grève est un moyen légal pour obtenir l'application de revendications dans le cadre des relations de travail. Les discriminations liées au sexe tant en matière de salaires que de conditions de travail et d'évolution professionnelle concernent très clairement le domaine des

relations de travail, de même que les mesures pour ladite « conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée ou familiale ».

En conséquence, toute éventuelle obligation de récupérer les heures non travaillées le 14 juin, ou toute interdiction de grève à l'attention de travailleuses ou de travailleurs se reconnaissant dans les revendications de la grève du 14 juin 2019 sont anticonstitutionnelles. Certains employeurs ont informé les employé-e-s que les heures de grève devront être compensées par des vacances, un solde d'heures supplémentaires, un jour de congé ou des heures de travail à réaliser ultérieurement.

La grève suspend les obligations contractuelles des parties au contrat. La travailleuse n'effectuera pas sa prestation de travail en raison de la grève et l'entreprise ne lui devra pas de salaire pour les heures de travail non effectuées pour cause de grève. Le seul droit des employeurs-euses consacré par la jurisprudence est celui de procéder à une retenue de salaire correspondant aux heures non travaillées. A la demande expresse d'une employée, la compensation peut prendre une autre forme que la retenue salariale. Les syndicats rappellent sur ce point qu'ils disposent de fonds de grève ouverts à leurs membres qui souhaitent être indemnisé-e-s pour cette perte de salaire.

Dans tous les cas, la grève ne met pas fin au contrat de travail. La reprise du travail des grévistes après une suspension du travail est garantie. Un licenciement prononcé à la suite d'une telle grève est un congé abusif. Les syndicats défendront toutes les personnes qui subiraient des sanctions injustifiées de la part de leur employeur après avoir participé à la grève.

2. Un service minimum limité

En tant que droit constitutionnel, le droit de grève ne peut être limité pour certaines catégories de travailleuses et travailleurs (service minimum) que sur la base d'une loi. Or, il n'existe à Genève aucune base légale permettant aux employeurs, publics comme privés, d'exiger un service minimum.

Les syndicats font toutefois preuve de responsabilité, et admettent malgré l'absence de base légale le principe d'un service minimum lorsqu'un arrêt complet du travail risquerait de mettre en péril la vie de tierces personnes. Il en va ainsi pour les hôpitaux, la police, les services du feu et les télécommunications. Les syndicats appellent les hommes, lorsqu'il y en a, à assurer le service minimum en lieu et place des collègues femmes* si un service minimum devait être mis en place.

Les syndicats invitent les employeurs-euses à respecter ce principe, et tous-tes les travailleuses-euses qui auraient un doute quant à la légitimité d'un service minimum que leur employeur-euses tenterait d'imposer à se renseigner auprès des syndicats.

Par ailleurs, il est rappelé que la CCT pour le personnel des entreprises de location de service interdit aux entreprises d'avoir recours à des travailleuses-euses temporaires pour briser une grève.

Enfin, concernant la prise en charge des enfants inscrit-e-s dans des structures d'accueil (crèches, écoles, parascolaire) qui seraient fermées en raison de la grève, les syndicats rappellent que la Loi sur le travail et le Code des obligations donne droit aux parents de s'absenter une journée pour assumer leurs obligations légales en matière de garde d'enfant. Les syndicats invitent les pères à faire usage de ce droit et aux hommes en général (grand-père, oncle, ami, etc.) à s'occuper des enfants en lieu et place d'une prise en charge scolaire, parascolaire et périscolaire afin de soutenir les femmes en grève ce jour-là.

Pour le Groupe femmes de la CGAS

Valérie Buchs /SIT

Anne Michel /SSP

Audrey Schmid /UNIA

Downloads

28.05.2019 [Lettre ouverte de la CGAS à l'UAPG et au Conseil d'Etat du canton de Genève](#) PDF (91 kB)