

Pour décider de participer à une action telle qu'une grève, il suffit d'avoir un motif légitime. Les représentants du personnel (ou les salariés quand il n'y a pas de RP) ont juste à indiquer à leur hiérarchie ou à l'employeur, qu'un appel à la grève a été effectué et qu'il peut amener les salariés, même au dernier moment, à le suivre.

(Pour l'action du 19 mars, par exemple, les motifs légitimes sont largement exposés et médiatisés)

Quelques rappels :

- ↪ *Le droit de grève est un droit individuel*
- ↪ *Dans le secteur privé, les grévistes peuvent déclencher un mouvement de grève à n'importe quel moment*
- ↪ *Le libre choix du moment de la grève implique donc l'absence de toute formalité préalable : le déclenchement de la grève n'est soumis à aucun préavis*
- ↪ *Si la grève suppose l'existence de revendications professionnelles, aucune condition n'est fixée quant à la manière dont elles ont à être communiquées à l'employeur*
- ↪ *Ainsi donc l'absence de toute formalité préalable obligatoire conduit donc à la validité des grèves surprises*
- ↪ *Une grève ne saurait perdre son caractère licite du fait qu'elle n'a pas été précédée d'un avertissement ou d'une tentative de conciliation*
- ↪ *Interdiction de toute sanction : dans l'hypothèse de l'exercice normal du droit de grève, l'employeur ne peut prendre aucune sanction disciplinaire pas plus qu'il ne peut licencier le salarié gréviste. En effet selon la Cour de Cassation, la suspension du contrat de travail emporte celle du règlement intérieur de l'entreprise qui pourrait prévoir des sanctions. Ainsi l'employeur ne peut se prévaloir des dispositions du code du travail ou du règlement intérieur ou d'une note de service afin d'infliger une sanction disciplinaire à un gréviste pour des faits non constitutifs d'une faute lourde*
- ↪ *Interdiction de mesures discriminatoires, l'exercice du droit de grève ne peut donner lieu de la part de l'employeur à des mesures disciplinaires en matière de rémunération et d'avantages sociaux*