RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 6

Mais au fait :

Est-il obligé de le recevoir sur une simple demande ou peut-il attendre la prochaine réunion ?

Selon l'article 2315-8 du code du travail, entre deux réunions mensuelles, l'employeur doit recevoir collectivement le ou les délégués du personnel s'ils en font la demande, mais uniquement **en cas d'urgence.** La notion d'urgence n'est pas définie par le code du travail.

La Cour de cassation a considéré qu'il y avait urgence lorsque la solution du problème qui se pose, demande une prise de décision ou une mesure immédiate, qui ne peut pas attendre d'être discutée à la prochaine réunion (en cas notamment de conflit collectif).

L 'article 2315-8 du code du travail dispose également que les délégués du personnel sont également reçus par l'employeur, **sur leur demande**, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier ou service selon les questions qu'ils ont à traiter.

Compte tenu de ces éléments, Antoine doit recevoir le délégué du personnel, si celui-ci lui en fait la demande, sans attendre la prochaine réunion mensuelle.

Il a d'ailleurs intérêt à le recevoir rapidement afin que le climat social ne se détériore pas dans l'atelier. Ce sera l'occasion pour lui de clarifier la situation et de dissiper tout malentendu.

Le DP/DS pourrait-il déclencher une grève et si oui sous quelles conditions ?

Le droit de grève est un droit constitutionnel prévu par le préambule de la constitution du 4 octobre 1958.

La grève suppose une décision préalable concertée des salariés. Pour qu'il y ait grève, il faut une cessation totale du travail, même si elle est brève ou répétée. Le droit de grève doit être exercé collectivement et non par une seule personne même s'il s'agit du délégué syndical de l'entreprise.

La grève doit appuyer **des revendications professionnelles.** Constituent, par exemple, une revendication professionnelle : une pétition dans laquelle le personnel conteste le plan de restructuration de l'entreprise, un mot d'ordre national pour la défense des retraites...

La présentation des revendications est un préalable nécessaire à l'exercice du droit de grève.

La grève de solidarité pour défendre un ou plusieurs salariés de l'entreprise ne constitue pas un mode régulier d'exercice du droit de grève lorsque les intérêts collectifs ne sont pas menacés par la sanction prise à l'encontre d'un salarié ou plusieurs salariés. Dans cas de figure, il n'y a pas de **revendications professionnelles**.

Compte tenu des ces éléments, les salariés de l'entreprise dirigée par Antoine ne sont pas fondés à déclencher une grève pour défendre les intérêts personnels de Maurice.

Réponses élaborées par Iris DELLOYE, Responsable du service Juridique et Social de l'UNIIC

iris.delloye@uniic.org