

Francia - *Un diritto reale, ma dipendente dai rapporti di forza*

di G. Soriano

Il diritto di sciopero esiste realmente in Francia, al punto che i governi cercano da sempre di mettergli dei limiti, di regolamentarlo per legge o attraverso trattative con i sindacati.. Evidentemente i metodi con cui tentano di ottenere queste limitazioni non sono innocenti: essi rimandano infatti a delle concezioni precise dei rapporti sociali, della “coesione sociale”, dei modi di gestione della democrazia. Alcuni ne fanno una bandiera ed un argomento elettorale, mentre altri cercano di farla passare di soppiatto, per paura che questi tentativi di regolamentazione non ravvivino le tensioni invece di disinnescarle. Tuttavia per gli uni come per gli altri, il punto di partenza è proprio il fatto che questo diritto esiste, che i salariati – in particolare quelli dei servizi pubblici – ne fanno uso e che si inserisce in una cultura del conflitto che resta vivace. E questo malgrado una forte iniziativa padronale ed un’evoluzione sfavorevole dei rapporti di forza fra le classi nel corso degli ultimi decenni, evoluzione che, d’altro canto, spiega come il padronato sembri oggi percepire l’esistenza di un reale diritto di sciopero come un insulto alla propria onnipotenza e come un ostacolo sulla via della “necessaria modernizzazione” dei rapporti sociali.

Ma vediamo più da vicino come questo diritto è riuscito ad imporsi nel corso della storia e quali sono i suoi fondamenti giuridici, per i salariati in generale come per le categorie più esposte ai progetti di regolamentazione.

Una lunga storia

Democrazia rappresentativa e diritto di sciopero in Francia non sono sempre andati d’amore e d’accordo. La legge Le Chapelier del 1791 non riconosce questo diritto, dato che mira a vietare i raggruppamenti professionali col pretesto di impedire la ricostituzione delle corporazioni feudali che ostacolano il consolidamento dell’autorità dello stato. Se assicura concretamente alla borghesia una totale libertà di movimento e di sfruttamento della manodopera, non può tuttavia impedire agli operai di reagire aspramente quando queste condizioni diventano insopportabili. Al punto che per vari decenni sarà difficile fare la distinzione, anche sul piano lessicale, tra lo sciopero, la sommossa e l’insurrezione, fenomeno di cui si può vedere una risorgenza nella cultura di lotta degli ambienti sindacalisti rivoluzionari della fine del XIX° secolo.

Lo sciopero resta un delitto punito penalmente fino alla legge del 25 maggio 1864 (che faciliterà lo sviluppo della Prima Internazionale), che tuttavia lo assimila ad una rottura del contratto di lavoro. Più tardi, dopo l’annientamento della Comune di Parigi, la legge Waldeck-Rousseau (21 marzo 1884) finisce col riconoscere la legalità dei sindacati corporativi, senza tuttavia rimettere in discussione l’arsenale giuridico repressivo e l’arbitrio padronale che pesano sull’esercizio dello sciopero, in particolare nella funzione pubblica.

Dalla fine del XIX° secolo, il dibattito negli ambienti sindacali è dominato dalla questione dello sciopero generale insurrezionale, idea che galvanizzerà l'azione sul campo ma si verificherà incapace di impedire lo scatenamento della Prima Guerra mondiale.

Ma se l'esercizio dello sciopero è il prodotto di rapporti di forza preesistenti, esso contribuisce anche a modificarli ed a far evolvere il quadro giuridico. Così, in maggio e giugno 1936, un buon numero di scioperi vengono dichiarati illegali, ma questo non impedisce al movimento di sboccare su una vittoria che segnerà durevolmente l'immaginario dei salariati.

Con la fine della Seconda Guerra mondiale il diritto di sciopero viene finalmente riconosciuto costituzionalmente, ma con alcune precauzioni. Così si può leggere nel preambolo della costituzione del 28 ottobre 1946: "Il diritto di sciopero viene esercitato nel quadro delle leggi che lo regolano" L'epoca tuttavia non si presta alle arguzie giuridiche. L'accordo di Yalta ha attribuito l'Europa occidentale al "campo della libertà", ma l'esistenza di partiti comunisti e di sindacati relativamente potenti spinge a fare concessioni sul terreno sociale, almeno finché l'equilibrio fra i due blocchi non viene minacciato, e nella misura in cui delle "istituzioni operaie" si verificano necessarie al rispetto dell'ordine, per impedire tanto la moltiplicazione degli scioperi selvaggi, quanto ogni rimessa in discussione degli imperativi della ricostruzione capitalista ed, in seguito, dello sviluppo economico nel quadro ordinato della democrazia.

Nell'autunno del '47 scoppiano alla Renault degli scioperi durissimi ed il PC viene escluso dal governo. La legge del 6 dicembre 1947 impone un giro di vite repressivo, limitando il diritto di sciopero nel nome di una necessaria "difesa della libertà del lavoro". Tuttavia CGT e PC risultano dei subappaltatori affidabili della pace sociale. Non è certo il caso di inimicarsi con provocazioni sconvenienti che attaccherebbero la loro dominazione sul mondo operaio.

Negli anni che seguono varie categorie di dipendenti pubblici si vedono rifiutare questo diritto: i CRS (1) (1947), i magistrati ed il personale dell'amministrazione penitenziaria (1958), queste restrizioni si allargheranno più tardi ai poliziotti (1966), agli addetti alle trasmissioni del ministero degli Interni (1968) e ai militari (1972).

La costituzione del 1958 fa riferimento al preambolo del 1946 e riconosce il diritto di sciopero. Ma gli interventi che cercano di limitare questo diritto non tardano a riprendere. Con la legge del 31 luglio 1963 - che segue lo sciopero e la precettazione dei minatori del carbone - i limiti imposti ai pubblici dipendenti vengono estesi a tutto il settore nazionalizzato; gli scioperi a scacchiera, che potrebbero paralizzare l'attività di un'impresa, vengono proibiti; viene introdotto un obbligo di preavviso di cinque giorni per la funzione pubblica, ed il suo mancato rispetto costituisce una colpa grave per i salariati ed un rischio di condanna al pagamento dei danni per il sindacato che ha proclamato lo sciopero. Nel 1964 i controllori di volo si vedono imporre il primo obbligo di servizio minimo, che sarà seguito da altre limitazioni (nel 1984 per la stessa categoria, nel 1979 e nel 1986 per i dipendenti dei servizi radiotelevisivi pubblici).

Nel 1968 l'ampiezza dell'ondata di scioperi del mese di maggio restituirà legittimità all'esercizio di questo diritto e spingerà il potere a privilegiare la ricerca di accordi con i sindacati piuttosto che la repressione, come dimostrano gli accordi di Grenelle.

Da questo momento i sindacati si presteranno volentieri al gioco: per vari decenni assumeranno il ruolo di partner "responsabili", evitando qualsiasi impresa avventurosa, inquadrando i salariati, giocando sul registro delle "giornate d'azione", per fare qualche concessione quando la tensione diventa troppo forte, collaborando nei fatti con lo stato ed i vari governi - al punto che nel 1993, quando Balladur imporrà al settore privato il passaggio a quarant'anni per andare in pensione, nessun sindacato prenderà l'iniziativa della minima ora di sciopero, accontentandosi tutti di esprimere il proprio disaccordo con dei comunicati stampa.

Lo stato attuale del diritto

Lo sciopero è un diritto individuale esercitato collettivamente. Esso implica “una cessazione collettiva e concertata del lavoro allo scopo di appoggiare delle rivendicazioni professionali”. Per mettersi in sciopero non è necessario rappresentare la totalità o la maggioranza di un servizio o di un’azienda. Ogni salariato ha il diritto di decidere da solo se mettersi in sciopero se un appello in questo senso è stato lanciato a livello nazionale, regionale o di categoria. In compenso ogni iniziativa individuale di sciopero viene considerata come assenza ingiustificata.

Nella funzione pubblica e nelle aziende che eseguono un pubblico servizio (2), il codice del lavoro impone un *preavviso* di cinque giorni pieni (3), cosa che esclude ogni sciopero a sorpresa. Se la maggioranza del personale considera che le rivendicazioni sono state soddisfatte, una minoranza può proseguire lo sciopero solo presentando delle nuove rivendicazioni.

La questione di sapere chi può prendere l’iniziativa dello sciopero non è definita in modo chiaro. Nel privato, sembra non sia indispensabile che un sindacato se ne incarichi: i salariati possono farlo da soli, a condizione di rispettare l’obbligo di informare preventivamente il datore di lavoro delle rivendicazioni. Invece nel settore pubblico, in cui è necessario un preavviso, sembra che ci sia un monopolio sindacale.

Il non rispetto delle procedure di conciliazione, i tempi di preavviso, delle clausole di attesa o di “raffreddamento” previste dagli *accordi di categoria o d’azienda* non può dar luogo a biasimi o sanzioni.

Non esiste una *durata* minima o massima imposta per uno sciopero. Solo gli scioperi ripetitivi possono cadere sotto i rigori della legge, se hanno come obiettivo la disorganizzazione dell’azienda o puntano a nuocere alla sua economia.

Sono illegali gli *scioperi a singhiozzo*, che “costituiscono una esecuzione colpevole del contratto di lavoro”, come pure gli *scioperi a scacchiera* nella funzione pubblica, ma anche nel privato, quando “portano ad una totale disorganizzazione dell’azienda”. In compenso il datore di lavoro non può decidere da solo che ne è vittima, ma deve portare la prova della loro esistenza davanti al tribunale. Gli scioperi accompagnati da *occupazioni dei locali* non devono intralciare la libertà del lavoro o costituire una turbativa illecita. Se tale è il caso, il datore di lavoro deve andare in tribunale per ottenere l’espulsione degli scioperanti, e questa viene loro generalmente accordata, dato che l’occupazione dei locali non è vista di buon occhio dalla giustizia (4). Se gli occupanti restano sul posto malgrado l’ordinanza, possono essere licenziati per colpa grave, ed il datore di lavoro può chiedere l’intervento della polizia per far evacuare i locali.

I *picchetti di sciopero* sono legali quando non ostacolano la libertà di lavoro e non disorganizzano l’azienda. Per esempio: parcheggiare dei camion di una impresa di trasporti davanti alle porte dell’azienda e restare di lato una volta che il camion è stato scaricato e le chiavi consegnate al datore di lavoro, è stato giudicato lecito; illecito invece bloccare le porte dell’azienda ed impedire l’accesso agli altri salariati.

Gli *scioperi politici*, che puntano a rimettere in discussione delle decisioni governative sono illegali, ma nessuno di quelli convocati dai sindacati maggioritari è stato contestato di fronte alla giustizia. Il rifiuto del blocco dei salari, la difesa del posto di lavoro o la rivendicazione di una riduzione del tempo di lavoro sono stati considerati come strettamente legati alle preoccupazioni quotidiane dei dipendenti in seno alla loro azienda, e dunque assimilati a delle rivendicazioni professionali.

Gli *scioperi di solidarietà* (con un dipendente licenziato, con i dipendenti di un’altra azienda, ecc.) sono illegali, ma diventano di fatto leciti a partire dal momento in cui alcune delle

rivendicazioni portano sulle condizioni di lavoro e di salario nell'azienda toccata dallo sciopero.

Nel settore privato e negli enti locali, la *trattenuta sul salario* per causa di sciopero deve essere strettamente proporzionale alla durata dell'astensione dal lavoro (5). Nella funzione pubblica statale, è di 1/30 dello stipendio per ogni giorno di sciopero (anche se questo non è durato più di un'ora). Negli enti incaricati della gestione di un servizio pubblico (ospedali in particolare), è di 1/160 del salario mensile se lo sciopero non supera un'ora, di 1/50 se dura più di un'ora ma meno di mezza giornata, e di 1/30 se resta nei limiti della giornata.

Come si può vedere, le pastoie giuridiche utilizzabili come mezzo di pressione contro lo sciopero non mancano. Ma la frontiera tra il lecito e l'illecito può modificarsi in funzione dell'evoluzione dei rapporti di forza. In generale questi ostacoli hanno un effetto pratico quando la dinamica dello sciopero resta debole e balzubiente, ma quando le ragioni della collera sono forti ed il malcontento viene percepito come legittimo dall'opinione pubblica, divengono facilmente inoperanti.

Questo è particolarmente visibile nelle imprese privatizzate, dove il passaggio al privato e l'introduzione della concorrenza si è generalmente tradotto in una degradazione delle condizioni di lavoro e di salario dei dipendenti: per quelle che assicurano un servizio di interesse generale (radio, televisione, trasporti) esiste un margine giuridico di interpretazione che permette ancora ai salariati di giocare a fondo la carta del rapporto di forza. Ma parallelamente, nella classe politica, si moltiplicano i tentativi per tentare di cambiare il quadro giuridico con lo scopo di reintrodurre certe restrizioni del diritto di sciopero che il passaggio al privato aveva fatto sparire.

Non bisogna d'altra parte dimenticare il peso del precariato nei rapporti di forza: i precari sono in effetti i più esposti alle pressioni ed alle minacce dei datori di lavoro, cosa che, in particolare nel loro caso, induce a mettere in rapporto la realtà giuridica con la situazione del mercato del lavoro ed il tipo di relazione che prevale nelle aziende o negli enti interessati. Ora, si sa, il precariato non fa che aumentare: nella funzione pubblica un salariato su cinque è oramai un precario (6) e, nel privato, la stragrande maggioranza delle assunzioni avviene con un contratto precario.

La *sostituzione degli scioperanti con dei dipendenti dell'azienda* è un'operazione lecita e corrente. Tradizionalmente sono i quadri che vengono utilizzati per questo tipo di lavoro, come si è visto più di una volta alla SNCF o alla RATP. Ma anche là, tappare un buco è una cosa facile quando lo sciopero è scarsamente seguito ed ha poco fiato ma, se questo è forte, il ricorso alla dirigenza per sostituire gli scioperanti non può che gettare olio sul fuoco e indurire lo sciopero.

La legge, in compenso, vieta l'assunzione di personale esterno per rimpiazzare gli scioperanti, se questo avviene utilizzando contratti a termine o personale interinale. Ma l'autorizza con contratti a durata indeterminata, che si ritiene rispondano a dei bisogni permanenti dell'azienda. Nello sciopero del personale di cucina dei pubs Frog di Parigi (aprile-novembre 2003), il padrone non ha esitato ad assumere dei crumiri con contratti a tempo indeterminato, convinto che lo sciopero sarebbe finito rapidamente e avrebbe potuto sbarazzarsi dei nuovi assunti prima della fine del loro periodo di prova; tuttavia ha finito per dover contrattare il licenziamento, pagandolo seriamente, di tutti i dipendenti che si erano messi in sciopero.

Durante il periodo dello sciopero, il contratto di lavoro viene sospeso (cosa che ha un effetto sulle vacanze, i giorni festivi, la malattia, gli incidenti, i contributi per la pensione, ecc.), ma il dipendente continua a far parte dell'azienda. Il salariato, non essendo sottoposto all'autorità della gerarchia, non può essere colpito da sanzioni o multe, e la ritenuta sul salario non può

avere un carattere punitivo: essa deve restare proporzionale al tempo della cessazione del lavoro. Il *pagamento dei giorni di sciopero*, che è il più delle volte legato alle trattative di fine sciopero, dipende in gran parte dai rapporti di forza al momento delle trattative.

Serrate e chiusure tendenti a far pressione sui non scioperanti costituiscono una colpa contrattuale del datore di lavoro, ma se una “situazione impellente o di forza maggiore” o delle ragioni di sicurezza rendono impossibile la prosecuzione dell’attività, la chiusura è autorizzata.

Delle procedure di *conciliazione* possono essere richieste da una delle parti – davanti al prefetto, che agisce in relazione con l’ispettore del lavoro – ma anche dal ministro del lavoro, dallo stesso prefetto o dalla direzione regionale del lavoro. In caso di fallimento della conciliazione (ma non solo), il ministero del lavoro o il presidente della commissione regionale di conciliazione può avviare – su domanda di una delle parti o di propria iniziativa – una procedura di *mediazione*. Il mediatore è nominato dal ministero, dal prefetto o dal tribunale.

I contratti possono prevedere delle procedure di *arbitraggio* o stendere una lista di arbitri designati di comune accordo fra le parti. In caso di assenza di queste procedure, le parti possono procedere a questa designazione nel corso dello sciopero.

In caso di turbative all’ordine pubblico, le autorità possono ricorrere a delle *precettazioni* di personale, ma è piuttosto raro che questo si verifichi, dato che questa eventualità viene messa nel conto dagli scioperanti e contribuisce ad una valutazione realistica dei rapporti di forza sul campo. Per fare l’esempio del movimento della primavera 2003, la scelta degli insegnanti di garantire gli esami malgrado tutto, è direttamente legata al fatto che una precettazione era prevedibile. Le autorità accademiche hanno giocato in questa occasione su una gradazione delle pressioni: gli scioperanti erano “mobilitati” con una lettera raccomandata, modo abile per far capire che sarebbero stati precettati in caso di rifiuto.

Servizio minimo e restrizioni del diritto di sciopero

L’idea di istituire un servizio minimo ossessiona il sonno della classe politica francese, ma questa è divisa: alcuni pensano che occorra far votare una legge che limiti al massimo il diritto di sciopero, altri, che questo non potrebbe che spingere dei sindacati totalmente “responsabili”, e che non chiedono altro che di contrattare delle restrizioni con i datori di lavoro, a irrigidirsi ed a condurre una battaglia di principio, la legge non farebbe altro a questo punto che dar fuoco alle polveri e acutizzare una conflittualità che si vorrebbe controllare.

Ora in questo dibattito, si dimentica spesso di ricordare che il servizio minimo esiste di già in vari settori detti di “interesse generale” o di “servizio pubblico”. Abbiamo citato prima i controllori di volo e le radiotelevisioni pubbliche, ma anche altri settori sono interessati, anche se avviene sotto forme giuridiche differenti. Fin dal 1966, una decisione del ministero degli Interni impone un servizio minimo per l’alimentazione elettrica di ospedali, cliniche e laboratori. A EDF sono stati adottati nel 1989 dei regolamenti interni che permettono di assicurare la continuità dell’alimentazione elettrica. La Posta ha costruito una seconda rete di smistamento, concentrata intorno ai centri principali, col pretesto di assorbire i sovraccarichi di traffico, ma nell’eventualità soprattutto di far fronte a degli scioperi duri. Gli ospedali sono sottoposti all’obbligo di un servizio minimo ma questo è praticamente superfluo da quando la situazione di sotto-organico permanente fa sì che un servizio fornito in condizioni “normali” assomiglia molto ad un servizio minimo (constatazione che si può fare anche in vari settori dei trasporti pubblici) E’ d’altra parte una delle ragioni che pesano sulla conflittualità negli ospedali: quando c’è uno sciopero, non è più concretamente visibile se non in alcuni servizi non essenziali.

Alla RATP (metro di Parigi), spesso citata come modello di raffreddamento dei conflitti, è stato introdotto un dispositivo detto di “allarme sociale”, che consiste essenzialmente a contrattare appena viene segnalato un problema da uno o più sindacati. I preavvisi passano così, nei fatti, da cinque a undici giorni, cosa che permette all’azienda di evitare gli scoppi di collera. Certo, ci sono sempre degli scioperi senza preavviso (in seguito ad un’aggressione, di una sanzione, ecc.) ma la direzione è autorizzata a considerare questi scioperi come assenze ingiustificate, cosa che a medio termine, esercita una forte pressione sui salariati, essendo, tutti, prima o poi, toccati da queste “assenze”. Segnaliamo d’altra parte che non tutti i sindacati hanno firmato quest’accordo e rispettano le regole che introduce. I media attribuiscono in coro la riduzione del numero di preavvisi di sciopero alla RATP all’esistenza di questo protocollo, ma la realtà sembra più prosaica: questa riduzione si spiega in primo luogo con la grande moderazione dei sindacati e con una contrattazione quasi permanente.

Alla SNCF (ferrovie), si parla molto in questi ultimi mesi di “miglioramento del dialogo sociale” e di “prevenzione dei conflitti”, ma questo si limita per il momento a dei protocolli piuttosto vaghi ed a una intensificazione della contrattazione. I progetti del governo in materia di restrizione del diritto di sciopero e di servizio minimo c’entrano qualcosa?

Negli scioperi del 1988, è stato negli ospedali privati – dove le condizioni di lavoro sono dettate dagli imperativi del profitto – che il rifiuto degli scioperanti di garantire un servizio minimo è stato più netto, mentre gli ospedali pubblici potevano permettersi una gestione più “consensuale” dello sciopero, con medici e gerarchia che facevano da tampone, e una situazione meno penalizzante per i malati. Lo sciopero di nove settimane della primavera del 1991 all’ospedale Tenon di Parigi offre un altro esempio, più limitato, dell’inefficacia degli ordini di servizio comandati dalla direzione: alcuni scioperanti hanno fatto in modo da non farsi trovare, per evitare di dover rispondere alle ingiunzioni della gerarchia che gli sarebbero state trasmesse.

Non dimentichiamo che vari settori della funzione pubblica sono privi del diritto di sciopero. Benché le loro funzioni (polizia, gestione delle prigioni, magistratura, esercito...) non siano fra le più simpatiche, è interessante osservare le reazioni di questi dipendenti dello stato, dato che questa privazione del diritto non gli impedisce di farsi sentire, né di ottenere quel che chiedono. Paradossalmente la loro situazione mostra in che termini si pone il vero problema: quando le ragioni del malcontento si accumulano in rapporto alla situazione salariale, niente, nemmeno il fatto di far parte delle funzioni “regali” dello stato, impedisce loro di manifestare. Il fatto di spezzare o aggirare il divieto formale diventa d’altra parte una carta vincente, dato che è proprio questo aspetto che colpisce l’immaginario.

Le manifestazioni dei poliziotti nelle piazze francesi di tre anni fa, o delle mogli di gendarmi un po’ più tardi, sono ancora nella memoria di tutti, come pure i cortei impressionanti di poliziotti nelle manifestazioni che hanno preceduto gli scioperi del ’95 – segnale forte dell’estensione del malcontento di allora, e modo perfetto di mostrare che l’interdizione del diritto di sciopero può essere facilmente aggirata, in particolare nel quadro di un movimento che tocca un problema di società come quello delle pensioni. Il governo Raffarin ne ha tirato le conseguenze evitando di aggredire allo stesso tempo le pensioni dei dipendenti pubblici e i regimi speciali (SNCF, RATP, poliziotti, ecc.)

I secondini non hanno, neanche loro, il diritto di sciopero, ma questo non gli ha impedito di partecipare all’ondata di scioperi del 1987-1988 – è d’altra parte il solo caso in cui si possa parlare decentemente di “presa di ostaggi”, dato che impediscono ai detenuti di accedere ai parlatori, di avere dei contatti con il mondo esterno o di condurre la vita “normale” che lo stato ha deciso di imporgli. Eppure tutti possono verificare sui giornali dell’epoca quanto fu grande la discrezione su questo episodio di sciopero. Force Ouvrière, sindacato maggioritario nella professione, ha ottenuto soddisfazione sulla maggior parte delle rivendicazioni, e questo

senza suscitare subbuglio, allo stesso momento in cui in cui la “presa in ostaggio” degli utenti dei trasporti era il soggetto favorito dei media.

A voler troppo vietare, insomma, i governanti rischiano forte di far crescere la pressione mentre si privano del barometro. E’ questa una situazione che potrebbe diventare interessante per chi cerca nei conflitti degli elementi che possano contribuire ad un mutamento radicale dei rapporti sociali.

Ringrazio Catherine Sauviat et Marie-Thérèse Dufour per le osservazioni e le precisazioni che mi hanno fornito. Tuttavia se fossero rimasti errori o imprecisioni, la responsabilità è integralmente mia. La traduzione italiana è di Gianni Carrozza

Note:

1 - Corpi Repubblicani di Sicurezza, sono l’equivalente della Celere, un corpo di polizia specializzato nelle attività di mantenimento dell’ordine pubblico e di repressione.

2 - *Le imprese recentemente privatizzate ed i loro subappaltatori insistono perché questa regolamentazione si applichi al loro caso, anche quando il settore interessato è sottoposto alla concorrenza (come nel caso delle compagnie aeree). La questione non è stata per il momento risolta.*

3 - L’articolo L 521-3 del codice del lavoro recita: “Il preavviso emana dall’organizzazione o da una delle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale, in una categoria professionale o nell’azienda, nell’organismo o nel servizio interessato. Precisa i motivi del ricorso allo sciopero. Il preavviso deve pervenire all’autorità gerarchica o alla direzione dell’ente, dell’impresa o dell’organismo interessato, cinque giorni pieni, prima della convocazione dello sciopero. Fissa il luogo, la data e l’ora dell’inizio, come pure la durata, limitata o meno, dello sciopero in preparazione. Durante tutta la durata del preavviso, le parti interessate sono tenute a trattare”.

4 - Un’eccezione rarissima: durante l’ultimo sciopero dei dipendenti del McDonald’s di Strasbourg-Saint-Denis, gli scioperanti hanno occupato i locali ed il padrone (in franchising) non è riuscito ad ottenere la loro evacuazione. L’occupazione è durata tutto il tempo dello sciopero, cioè un anno intero.

5 - Questa si calcola in rapporto al numero di ore di lavoro che avrebbero dovuto essere effettuate nel mese considerato. In altri termini, si determina il salario orario di questo mese dividendo il salario lordo mensile per il numero di ore di lavoro che avrebbero dovuto essere effettuate in questo mese preciso, e si trova l’importo della ritenuta moltiplicando il salario orario trovato per il numero di ore di sciopero effettuato in quel mese.

6 - La percentuale ufficiale dei dipendenti a contratto è attualmente del 13,6 %. Ma la realtà vissuta sui posti di lavoro e la moltiplicazione degli statuti precari autorizzano a dire che questa cifra è largamente sottostimata.