



Mémento du droit de grève des salarié.e.s

La grève est un outil de lutte syndicale.

Malgré l'évidence d'un mouvement, il subsiste souvent de nombreuses questions sur les droits des salariés lors d'une grève et sur son organisation.

Sages-femmes du secteur privé

L'employeur doit être informé des motifs de la grève sans que cela constitue un « préavis ». En effet dans le secteur privé le préavis est facultatif et les grévistes peuvent déclencher un mouvement de grève à n'importe quel moment.

La grève peut être déclenchée par un ou des syndicats mais des salariés, syndiqués ou non, soutenus ou non par une organisation syndicale ont la même possibilité. La grève est un droit individuel mais qui s'exerce collectivement. Pour être qualifié de grève, le mouvement doit être suivi par au moins 2 salariés. Toutefois, un salarié peut être seul en grève s'il accompagne un appel à la grève lancé au niveau national.

- **Le remplacement des salariés grévistes**

Le code du travail interdit le recours à des contrats de travail temporaire ou à des contrats à durée déterminée pour pallier l'absence temporaire de salariés grévistes.

- **La réquisition des grévistes.**

C'est un acte administratif que seul le préfet peut prendre après avoir été saisi d'une demande expresse de l'employeur. La réquisition de grévistes doit répondre à une urgence et être proportionnée aux nécessités de l'ordre public.

- **Incidence de la grève sur le salaire, les primes, les congés et les jours fériés.**

La rémunération des salariés grévistes ne doit subir qu'un abattement proportionnel à la durée de l'arrêt de travail.

Sages-femmes du secteur public hospitalier, territorial et ESPIC

L'exercice du droit de grève dans la fonction publique et les établissements participant au service public passe par la mise en œuvre d'un service minimum.

Cette restriction vise à maintenir l'ordre et la sécurité publics, la continuité du service public.



- **Le préavis de grève**

Dans le secteur public et ESPIC, le dépôt préalable d'un préavis de grève est obligatoire. Il ne peut émaner que d'une des organisations syndicales représentatives des salariés. Si un préavis national est déposé, il couvre tous les fonctionnaires concernés. Lorsqu'un préavis est déposé au plan local, ce préavis doit être déposé auprès du Directeur. Il doit parvenir à l'autorité hiérarchique cinq jours francs avant le déclenchement de la grève.

- **Les obligations de l'administration**

L'administration doit mettre en place les moyens pour assurer la continuité du service, informer les responsables de service, du préavis et les inviter à demander aux personnels s'ils sont grévistes.

- **L'assignation**

L'assignation d'un agent (qui n'est pas une réquisition) a pour conséquence de priver l'intéressé de la possibilité d'exercer son droit de grève, mais ne prive pas celui-ci de se déclarer « gréviste-assigné ». Elle se concrétise par le tableau de service et une information individuelle écrite des agents.

En pratique, l'assignation doit être établie par courrier individuel et transmis aux intéressés.

Ainsi l'important est que l'intéressé soit individuellement informé de cette assignation. Cette information individuelle peut s'effectuer sous deux formes la remise en main propre d'un courrier ou par une lettre individuelle, par émargement ou recommandé, émanant de la direction.

- **La réquisition**

La réquisition est une décision préfectorale mais dans le service public elle est rarement employée pour un mouvement de grève puisqu'il existe les assignations. L'assignation ou la réquisition ne peuvent pas être refusées.

- **Incidence de la grève sur le salaire et les primes**

Le principe applicable est celui de la stricte proportionnalité entre la durée de la grève et les retenues sur salaire.