

un droit ?

Jusqu'en 1864, la grève était strictement interdite et constituait un délit pénalement sanctionné (Loi Le Chapelier du 14 juin 1791).

Les sanctions pénales furent alors supprimées (loi Ollivier du 25 mai 1864), mais ce n'est qu'après la Libération que le droit de grève fut pleinement reconnu.

Ce **droit fondamental des salariés** est inscrit dans le 7ème alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958.

UN DROIT,
RECONNU ET GARANTI
PAR LA CONSTITUTION,
POUR TOUT SALARIÉ DE CESSER
LE TRAVAIL POUR MANIFESTER
UN DÉSACCORD OU
REVENDIQUER DES
AMÉLIORATIONS D'ORDRE
PROFESSIONNEL.

C'EST UNE
LIBERTÉ
INDIVIDUELLE !



pour qui ?

En dehors des militaires, des magistrats, des personnels pénitentiaires et des policiers, qui sont privés du droit de grève, **tout salarié a le droit de faire grève.**

Les fonctionnaires bénéficient du droit de grève, qui leur est reconnu par le Titre I du statut général des Fonctionnaires (article 10, Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 dite loi Le Pors).

procédure

Aucun préavis n'est nécessaire dans le secteur privé, la grève peut donc se décider dans l'instant.

En revanche, dans les Services Publics, la *cessation concertée du travail* doit être précédée du dépôt d'**un préavis de cinq jours francs**. Il doit préciser les motifs du recours à la grève car, pendant ces 5 jours, direction et grévistes sont *tenus de négocier* (article L2512-2 du Code du Travail). Ce délai sert également à l'employeur public à organiser le travail pendant la grève.

En cas de grève nationale, les préavis doivent être déposés par *une organisation syndicale au niveau national*.

Au niveau local, tout syndicat d'entreprise, reconnu au niveau national peut déposer un préavis local.



vous avez dit « grève » ?

Il n'existe pas de définition légale de la grève. Seule la jurisprudence de la Cour de Cassation et du Conseil d'État a défini la grève comme une « *cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles* (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 2 février 2006, 04-12.336, Publié au bulletin) *déterminées auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction* » (Cour de Cassation, Chambre Sociale, du 17 janvier 1968, Publié au bulletin).



GRÈVE MODE D'EMPLOI

une liberté ?

La grève est la possibilité de « *cesser collectivement le travail pour manifester un désaccord* ».

C'est **un choix individuel** ! Tout salarié peut faire grève, mais en respectant certaines conditions : une cessation de travail, une action collective et l'existence de revendications professionnelles.



continuité du Service Public

Certaines missions du Service Public sont indispensables, notamment celles qui sont nécessaires à la sécurité des personnes. Il se forme alors un conflit entre droit de grève et principe de continuité du Service Public. En réponse, le Conseil d'État a posé **un compromis** dès 1950 : « *la reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour conséquence d'exclure les limitations qui doivent être apportées à ce droit, comme à tout autre, en vue d'en éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public* » (CE, 7 juillet 1950, N°01645, Dehaene).

limitation du droit de grève

Le Conseil d'État a estimé que certains agents, indispensables par leur qualification, peuvent être « *assignés au travail* » et *privés de leur droit de grève* (16 décembre 1966, Syndicat national des fonctionnaires des préfectures, Rec. p 662). La continuité du service public dont il est question doit s'entendre d'un **service minimum**, car s'il s'agissait d'une continuité pleine et entière de ce service, le droit de grève serait, de fait, rendu inopérant.

service minimum

Dans la Fonction Publique Hospitalière, « toutes dispositions doivent être prises pour assurer la sécurité et les soins indispensables » (Circulaire n°2 du 4 août 1981). Les directeurs ont donc le devoir de prendre les mesures nécessaires pour assurer la continuité du service public et la sécurité - au sens large - des malades (CE, 14 octobre 1977, Syndicat CGT et CFDT, Rec. p 383).

Un service minimum est établi pour assurer un seuil normal de sécurité. Il doit résulter de la négociation entre le chef de l'établissement et les organisations syndicales représentatives (L2512-2 du Code du Travail et Circulaire Ministérielle n°82/7 du 10 mars 1982).

La jurisprudence constante sur l'application d'un service minimum en cas de grève considère qu'il doit être celui des effectifs d'un dimanche ou d'un jour férié (Circulaire n°2 du 4 août 1981).

La finalité étant d'assurer la sécurité de la prise en charge des patients, seul le personnel indispensable à la réalisation de cet objectif peut voir son droit de grève restreint pour des impératifs de Santé Publique (CE, 9 juillet 1965, Pouzenc, Rec. p 421).

Le service minimum ne doit pas être un obstacle au droit de grève : il doit effectivement s'agir d'un service minimum et non d'un service normal. Ce choix ne doit pas être fait dans le but de paralyser le mouvement de grève (TA Rennes, 14 octobre 1979) et peut varier selon la durée de la grève (circulaire n° 5 du 22 avril 1983).

La privation du droit de grève peut ainsi porter sur les personnels qui assurent en particulier la sécurité physique des personnes, la continuité des soins et des prestations

hôtelières aux malades hospitalisés et la conservation des installations et du matériel. Le nombre d'agents assignés ne doit pas excéder l'effectif nécessaire à la sécurité des malades (CE, 7 janvier 1976, N°92162, CHR d'Orléans).

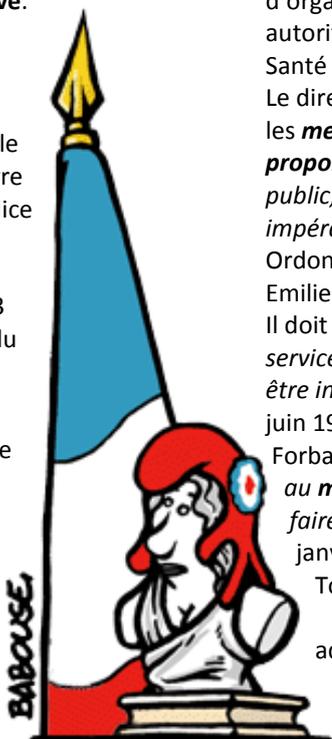


privation du droit de grève

Dans les hôpitaux, le maintien d'une certaine activité de service est nécessaire pour satisfaire des besoins essentiels, notamment les soins urgents. Pour cela, des procédures existent pour que certains agents maintiennent leur activité malgré le mot d'ordre de grève.

La réquisition est une procédure écrite qui émane de l'autorité judiciaire exercée par le Préfet et mise en œuvre par les Officiers de Police Judiciaire, la Police Nationale ou la Gendarmerie (article 3 de la loi n° 2003-239 du 18 mars 2003).

L'assignation est une décision administrative écrite qui relève de l'unique pouvoir du directeur de l'hôpital, sous le contrôle du juge administratif.



l'assignation

C'est une décision privative du droit de grève pour un temps limité, du Directeur de la structure hospitalière (CE, 7 janvier 1976, CHR d'Orléans - CE, 14 octobre 1977, Syndicat CGT et CFDT, Rec. p 383). Ce pouvoir résulte des prérogatives générales d'organisation des services placés sous son autorité (article L6143-7 du Code de la Santé Publique).

Le directeur ne peut toutefois prendre que les mesures imposées par l'urgence et proportionnées aux nécessités de l'ordre public, au nombre desquelles figurent les impératifs de Santé Publique (TA Versailles, Ordonnance du 19 octobre 2007, Mlle Emilie BEQUIGNON, n°0710207).

Il doit limiter l'activité minimale aux seuls services dont le fonctionnement ne saurait être interrompu sans risques sérieux (CE, 16 juin 1982, Centre Hospitalier général de Forbach, n° 24016) et, dans ces services, au minimum d'agents nécessaires pour faire face aux urgences (id. et CE, 7 janvier 1976, CHR d'Orléans).

Toute assignation abusive est contestable auprès du juge administratif par une procédure en référé liberté (article L521-2 du Code de Justice Administrative).

désignation des personnels

Cette assignation prend la forme d'une lettre individuelle de l'administration adressée aux agents concernés en recommandée avec accusé de réception ou être remise en mains propres contre signature d'un récépissé (TP 3 du 5 avril 1973 du Directeur des hôpitaux à la Fédération Hospitalière).

La durée de l'assignation peut être égale à la durée de la grève et indéterminée si le préavis fait état d'une grève illimitée (TA de Lyon, 19 octobre 1978, Hospices Civils, Rev. Hosp. 1979, p 219).

organisation obligatoire

L'organisation du service minimum est une garantie fondamentale pour l'utilisateur du service public hospitalier. Toute carence en la matière, constitutive d'un dommage pour l'utilisateur, serait susceptible d'engager la responsabilité civile et pénale de l'hôpital et de son représentant légal.

La mauvaise organisation du service minimum peut engager la responsabilité de l'hôpital, la grève n'étant pas alors retenue comme une cause exonératoire de responsabilité (CAA Paris, 6 février 1997, CH du Lamentin).

les effets de la grève sur la rémunération

Le fait d'être en grève **ne peut donner lieu à sanction disciplinaire.**

Dans la fonction Publique Hospitalière, la **retenue sur salaire doit être strictement proportionnelle à la durée de la grève** (La lettre-circulaire DH/FH1 96-4642 du 12 janvier 1996) :

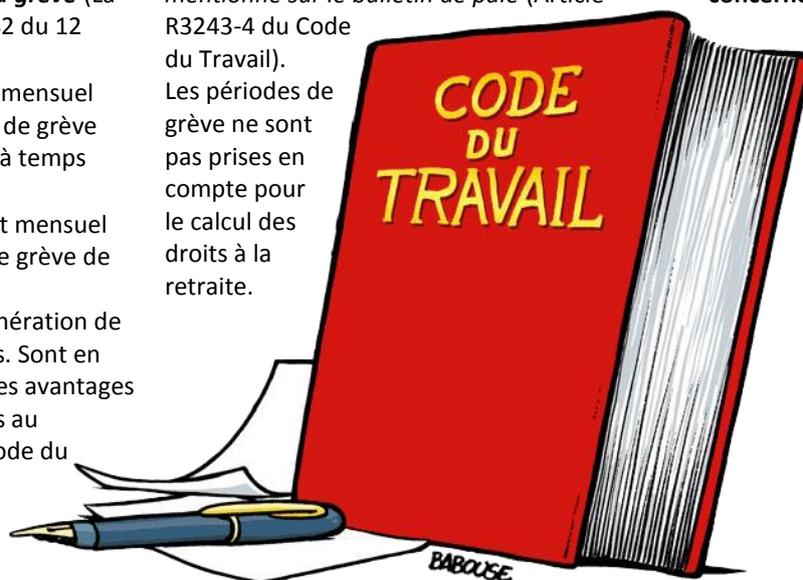
- 1/30^{ème} du traitement mensuel brut pour une journée de grève d'un agent hospitalier à temps plein.
- 1/234^{ème} du traitement mensuel brut pour une heure de grève de de l'agent en grève.

La déduction concerne la rémunération de base ainsi que toutes les primes. Sont en revanche exclus de la retenue les avantages familiaux et les indemnités liées au logement (article L2512-5 du Code du Travail).

L'agent gréviste assigné est bien comptabilisé comme gréviste, mais n'a pas de retrait de salaire.

L'exercice du droit de grève ne doit pas être mentionné sur le bulletin de paie (Article R3243-4 du Code du Travail).

Les périodes de grève ne sont pas prises en compte pour le calcul des droits à la retraite.



recensement

L'agent ou le salarié n'a pas à prévenir son administration ou employeur de sa décision de se mettre en grève avant que celle-ci ne débute. **C'est à l'autorité ou à l'employeur concerné d'établir l'absence de l'agent ou du salarié lors de la grève.**

Cela peut se faire par divers moyens : relevé des agents ou salariés présents par le chef de service, établissement d'une liste d'émargement, relevé des pointeuses...

La grève est un droit pour tous !

VRAI !

Les personnels précaires (CDD, contrats aidés...) relevant du régime général ont le droit de grève et ne peuvent ni ne doivent être inquiétés pour fait de grève (articles L1132-1 et suivants du Code du Travail).

Pendant une grève, l'administration peut m'obliger à travailler !

VRAI !

Effectivement, dans le cadre d'une assignation, on peut mettre un agent en demeure de travailler dans la limite du temps de travail légal.

J'ai droit au maintien de mon salaire quand je fais grève !

FAUX !

Pour les agents publics, il n'existe juridiquement aucun texte sur le paiement des jours de grèves, ce dernier étant le résultat des négociations obtenues localement entre l'employeur et les Organisations Syndicales. Il est bien évident que suivant le rapport de force, l'issue de la négociation sera plus ou moins probante, mais cette question doit quoiqu'il en soit être toujours posée lors des conditions de reprise du travail à l'issue d'un conflit social. Les négociations peuvent également aboutir à un étalement des retenues du traitement ou salaire.

Je suis obligé de prévenir mon supérieur avant d'être en grève !

FAUX !

Il est possible de décider d'être gréviste en prenant son service, le jour même. Mais il conviendra par courtoisie d'indiquer à son supérieur hiérarchique son absence !

Je ne suis pas syndiqué, je ne peux pas faire grève !

FAUX !

Que vous soyez syndiqué ou non n'a aucune importance : le droit de grève est une liberté individuelle, reconnue et garantie par la constitution.

On peut m'interdire de faire grève !

FAUX !

Non, on ne le peut pas : c'est un droit fondamental de tout salarié. Mais attention, un agent peut être assigné au travail : il sera alors obligé de travailler les jours indiqués !

Mon cadre peut me refuser de poser un jour de RTT un jour de grève !

VRAI !

Uniquement pour motif impératif de service, tout comme un jour normal, un cadre peut refuser un jour de RTT ou de congé. Il n'est fait nulle obligation aux salariés d'être spécifiquement présent les jours de grève : tout salarié peut prendre un jour de congé, de RTT, de repos compensateur, de récupération, ou aussi... être malade !

Les agents grévistes assignés ne sont pas payés !

FAUX !

Si le service est fait, la rémunération est due ! Tout travail mérite salaire, non ?

Mon temps de grève ne compte pas pour mon avancement !

FAUX !

Les périodes de grève sont sans effet sur les droits à l'avancement de grade ou d'échelon.

Les retenues sur le salaire sont proportionnelles au temps de grève !

VRAI !

Les agents peuvent décider de faire grève la durée qu'ils souhaitent : une heure, une demi-journée, une journée ou plus ! L'employeur retient sur le salaire de la personne en grève la fraction de salaire correspondant à la durée pendant laquelle le salarié est en grève. Aucune autre retenue ne peut être appliquée.

Il ne peut pas y avoir de mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève.

1 heure de grève = 1 heure de retenue sur le salaire (1/234^{ème} du traitement de base).

2 heures de grève = 2 heures de salaire. Etc...

Un service où les agents sont assignés doit fonctionner normalement !

FAUX !

Ce serait une atteinte au droit de grève : seuls les services dont le fonctionnement ne saurait être interrompu sans risques sérieux sont maintenus dans le cadre du service minimum. Dans ces services, le nombre d'agents assignés ne doit pas excéder l'effectif nécessaire pour faire face aux urgences.

Les services ou unités fermés le dimanche sont fermés les jours de grève si tous les personnels sont grévistes.

Tout agent peut être assigné !

FAUX !

La privation du droit de grève concerne les personnels qui assurent en particulier la sécurité physique des personnes, la continuité des soins et des prestations hospitalières aux malades hospitalisés et la conservation des installations et du matériel.

Assigné au travail, je dois travailler normalement !

VRAI !

Le travail, dans le cadre du service minimum, doit se limiter aux tâches urgentes ou indispensables, sinon les assignations seraient abusives. Les personnels assignés doivent exécuter les tâches liées à l'activité d'un service minimal, donc uniquement pour assurer la sécurité et les soins indispensables ou non reportables.

Je peux refuser d'être assigné !

FAUX !

Le refus d'un agent d'assurer son service, alors qu'il a été averti de son assignation, constitue une faute professionnelle.

Un agent en grève doit rester sur son lieu de travail !

FAUX !

Un agent en grève est un agent qui n'est pas en service, cela lui permet donc d'être libre de tout mouvement. Il peut donc aller manifester, prendre part à une Assemblée Générale ou participer à une action... sans que son responsable de service ne puisse l'en empêcher. Il lui est cependant interdit d'empêcher le service de fonctionner.

L'organisation du service minimum incombe au Directeur de l'Hôpital !

VRAI !

Le Directeur est tenu et dispose seul du pouvoir pour organiser la continuité des soins sous forme d'un service minimal. Ce pouvoir résulte des prérogatives générales d'organisation des services placés sous son autorité.

La nuit, on ne peut pas faire grève !

FAUX !

Les personnels de nuit ont le droit de faire grève comme tous les autres agents ! Mais les agents de nuit travaillant à flux tendu, le service minimum a déjà la fâcheuse tendance à être la règle en dehors des jours de grève...

Pour les personnels travaillant la nuit précédant ou suivant les jours de grève, la **cgt** précise systématiquement que le préavis déposé inclut les périodes de travail en amont et en aval de la journée : les agents prenant leur travail en poste de nuit sont couverts par le préavis pour toute la durée de leur service.

L'administration n'a pas d'obligations à la réception d'un préavis de grève !

FAUX !

Dès lors qu'elle reçoit un préavis de grève, 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'administration doit également demander à l'organisation syndicale ou à l'intersyndicale qui sont les délégués qui seront les référents pour les négociations, car l'article 3 de la loi du 31 juillet 1963 oblige l'administration et les organisations syndicales à négocier.

Ne sont obligés de travailler que les personnels assignés en bonne et due forme !

VRAI !

La procédure d'assignation doit être respectée : lettre individuelle adressée en recommandé avec accusé de réception ou remise en mains propres contre signature d'un récépissé, au moins la veille. Sinon, on ne peut s'opposer au départ d'un agent : la grève est un droit à valeur constitutionnelle.

Ce qui pourrait retarder le départ d'un agent du service, comme n'importe quel autre jour, serait la prise en charge d'une urgence somatique (assistance à personne en danger). La mauvaise organisation du service ne constitue pas une raison suffisante pour obliger un agent à ne pas user de son droit de grève : le préavis de grève sert à cela !