

# Les formes d'actions militantes

## Que connaissons-nous comme forme d'actions ?

L'entrevue avec les directeurs ou les ministres, la pétition, la grève (perlée, du zèle, tournante, sur le tas, illimitée, reconductible, politique, de solidarité, de la faim), le piquet de grève, la séquestration, l'occupation, le chèque syndical, la violence, le chantage, les menaces, le droit de retrait, le lock-out, le blocage de trains, de bus, utilisation des voitures de service pour faire des actions escargot ou blocage de route, la diffusion de tract à des paysages d'autoroute, les heures d'information, le sabotage, l'affichage, la distribution de tracts ; aux agents, au public, le pique-nique festif, les assemblées générales, les collages ...

*Nous étudierons ici essentiellement les divers aspects de la grève.*

## LA GREVE

### 1° Un droit contraint

La grève c'est : la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer une revendication, pour des motifs professionnels : ex : l'amélioration des conditions de travail, l'obtention davantage en matière de salaire.

Elle a été reconnue par la constitution de 1946 (alinéa 7 du préambule) : « le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui la réglemente ».

Article 10 du Titre I du statut général de la fonction publique : « Les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent ».

### La notion de service fait ou non fait (loi n° 77-826 du 22/07/1977, article unique)

Il n'y a pas de service fait :

1°) Lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de services ;

2°) Lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction telles qu'elles sont définies dans leur nature et leurs modalités par l'autorité compétente dans le cadre des lois et règlements.

### Un commentaire :

Certains mouvements collectifs comme le refus d'exécuter le service conformément aux ordres donnés par le supérieur hiérarchique n'étaient pas relevés comme des actes relevant du droit de grève, de même que les mouvements de grève « administrative » ou la diminution volontaire du rendement » ces fautes pouvaient être disciplinairement réprimées. Mais les armes disciplinaires ont été considérées comme lourdes à manier en cas d'agissements concertés, le risque étant le blocage et l'épreuve de force.

Encore une fois, l'administration appréhendera les choses de façon différente selon le nombre d'agents concernés ... et ça c'est le rapport de force...

Le Conseil Constitutionnel rappelle que la rupture dans l'exécution du service doit être manifeste pour justifier une retenue sur salaire et que cette retenue n'est pas une sanction disciplinaire.

### Une nouveauté :

Un accord cadre du 27 novembre 2003 relatif à la politique sociale du Musée du Louvre vient d'instaurer, dans le cadre de la continuité du service public :

Les signataires conviennent de « développer la négociation préventive et un dialogue social actif [...] dans le respect des instructions du gouvernement, des lois et règlements de la République et du principe de continuité des services publics autant que le nombre d'agents présents au travail le permet ».

La grève ne peut donc conduire à l'arrêt du service public que si elle mobilise un nombre important d'agents du musée. La direction prendrait alors d'elle-même les mesures nécessaires sans que les grévistes n'aient à se mettre en situation illégale.

### Restriction au droit de grève dans la fonction publique :

#### **A) Interdiction**

- la police,
- l'administration pénitentiaire,
- des transmissions
- les magistrats de l'ordre judiciaire.
- Les services de transmission du ministère de l'Intérieur
- Les C.R.S.

#### **B) Service minimum pour :**

- les agents de la navigation aérienne
- des hôpitaux,
- le service public de la radio-télévision.

#### **C) Obligation de dépôt de préavis de grève : article 3 Loi de 1963**

Cette obligation ne s'applique que dans la fonction publique

L'obligation du dépôt d'un préavis de 5 jours francs avant la grève, pour éviter les grèves surprises (le préavis de grève ne peut être déposé que par une organisation syndicale représentative).

Le préavis doit indiquer le motif de l'arrêt de travail, le lieu, la date de début et la durée du mouvement (limité ou pas) ; Ce qui implique que la grève ne peut, sans devenir illicite, être spontanée.

**Ainsi sont interdites** les grèves « surprises » mais aussi les grèves anarchiques dites « sauvages » c'est à dire en fait inopinées. Le préavis est destiné (en partie) pour que les pouvoirs publics et les usagers du service public, puissent prendre des mesures propres à atténuer les inconvénients de l'arrêt de travail.

On dit que le préavis est sensé permettre l'ouverture de négociation préalablement au déclenchement de la grève, afin précisément d'éviter la grève.

Le destinataire du préavis de grève est : soit l'autorité hiérarchique, soit la direction de l'établissement de l'entreprise.

Que peut-il se passer si l'on participe à une grève, pour laquelle un préavis irrégulier a été déposé ?

Le Conseil d'Etat a estimé qu'il ne s'agissait pas d'une faute reprochable aux grévistes le préavis est présumé régulier et il n'y a faute des agents que si, l'administration ayant rappelé leur attention sur la nécessité de vérifier sa régularité, ils ont « méconnu sciemment » leurs obligations CE 8/1/1992.

Bien sûr, c'est aussi et toujours une question de rapport de force car si l'effectif des grévistes est suffisant pour que soit pratiquement exclu l'exercice de poursuites disciplinaires en raison du déclenchement illégal de la grève.

Elle peut aussi être tournée : par la pratique des préavis à répétition qui permet grâce aux préavis chaque jour renouvelé) le déclenchement (régulier en la forme) de la grève à tout moment..

Pour limiter les inconvénients de cette pratique, la loi du 30 septembre 1986 article 57-II dispose qu'une organisation syndicale ne peut déposer un nouveau préavis avant l'expiration de délai de préavis initial (5 jours francs).

## **2° LES FORMES DE LA GREVE**

### **Grèves tournantes :**

« arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou les diverses catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou service d'une même entreprise ou d'un même organisme ».

### **Elle peut revêtir deux formes :**

- elle est dite « horizontale » lorsqu'elle affecte successivement les différentes catégories professionnelles d'un même service ou établissement (par ex : dans une entreprise comme la SNCF, elle sera le fait, tour à tour, des aiguilleurs, des conducteurs, des chefs de train, des chefs de gare, chaque catégorie prenant le relais de la précédente.
- elle est dite « verticale » quand elle affecte successivement les différents secteurs d'un service ou établissement (par ex : grève touchant successivement chacune des lignes de métro exploitées par la RATP.)

Cette modalité d'exercice du droit de grève fait appel au principe de l'économie de moyens : avec le minimum de sacrifice pour eux, les grévistes auront le maximum de résultats. En effet, se relayant, ils peuvent poursuivre leur mouvement pendant longtemps, tout en limitant pour chacun les pertes de rémunérations liées à l'arrêt de travail.

Cependant que le service ou l'établissement, continuent à courir, puisque son fonctionnement n'est pas interrompu, est désorganisé, au point que la grève se rapproche d'un sabotage de l'exploitation. C'est en quoi elle est abusive.

Interdites dans les services publics (loi du 31 juillet 1963), article L 521-4 du code du travail. Le préavis déposé dans la fonction publique détermine l'heure précise commune à tous les membres du personnel de l'arrêt de travail, peu important que certains salariés ne travaillent pas à cette heure, dès lors qu'ils peuvent se joindre au mouvement (Cass. Soc. 3/2/1998).

Dès lors que le préavis a été déposé régulièrement les salariés ne sont pas tenus de faire grève durant la totalité de la période d'arrêt de travail fixée par le préavis (Cass. Soc. 12/1/1999).

### **Piquets de grève :**

Les grévistes se tiennent aux accès de l'entreprise pour inciter les non-grévistes à faire grève (piquet de grève filtrant) ou pour interdire l'accès de lieux de travail aux non-grévistes, sont appelés piquets de grève.

Licite ou illicite

Lorsque les piquets de grève n'empêchent pas les non-grévistes de pénétrer dans l'entreprise, ils ne commettent aucun abus, et ne sont de ce fait, pas susceptibles d'être sanctionnés.

Si le piquet de grève interdit l'accès au personnel qui veut travailler, leur acte est constitutif d'une entrave à la liberté du travail et sanctionnable pénalement. Dans le privé cela peut entraîner un licenciement pour faute lourde.

Les non-grévistes peuvent intenter une action contre les grévistes en paiement des salaires contre les grévistes ayant participé aux piquets de grève ou éventuellement contre le syndicat, s'ils prouvent, selon le cas, que les salariés poursuivis ont personnellement participé à l'entrave, ou que les actes illicites ont été commis sur les instructions du syndicat.

### La grève abusive :

- Une grève sans dépôt de préavis, la grève surprise est considérée comme abusive, de même la grève tournante.
- La grève sur le tas est une autre forme de grève abusive, c'est une grève qui s'accompagne de l'occupation des locaux.

Une telle modalité d'exercice du droit de grève est abusive, parce qu'elle porte atteinte, tant au droit de propriété sur les locaux occupés et à l'affectation de ces locaux, qu'à la liberté du travail, les non-grévistes se trouvant empêcher d'exercer leurs fonctions.

« Les locaux administratifs ne sauraient être sans l'autorisation du ministre, utilisés à des fins autres que celles correspondants aux besoins des services publics » Pour y mettre fin rapidement la collectivité publique peut agir en référé devant le juge administratif (T.A. de Paris 26/9/1990 SYCTOM, DA 1991)

### La grève politique :

La grève est une modalité de la défense des intérêts professionnels, de cette affirmation résulte logiquement la condamnation de la grève politique.

Sans aller jusqu'à dire que toute grève des agents publics est nécessairement politique, il est certain que la distinction entre grève professionnelle de la défense des intérêts professionnels licite et grève politique illicite est difficile à manier et que toute grève professionnelle à l'origine peut en s'amplifiant et en se durcissant être l'occasion d'une crise politique. Inversement une grève déclenchée pour appuyer des revendications politiques, peut être mis à profit par des syndicats pour obtenir des avantages professionnels. La frontière entre les deux types de grèves étant difficile à faire, il convient de considérer à priori toute grève comme ayant des objectifs professionnels, sauf à l'employeur à apporter la preuve contraire.

Ce qu'on appelle **grève perlée** et qui a pour objet de s'attacher à réduire le rendement, n'est pas considéré comme une grève, il en est de même quand ces personnels ne font que s'abstenir de s'acquitter de la totalité de leurs obligations de service.

Constitue un abus :

Le recours répété (par les mêmes personnels) à des arrêts de travail de courte durée, qui ont (comme la grève tournante) un effet de désorganisation du service ou de l'entreprise et qui, de plus peuvent être pratiqués sans risques pécuniaires s'ils ont une durée suffisamment courte pour être sans conséquence sur la rémunération des « grévistes ».

La jurisprudence du Conseil Constitutionnel ouvre explicitement au législateur la possibilité de prendre les mesures propres à prévenir un tel abus. Et il n'est pas douteux que l'autorité administrative soit en droit de prendre toutes mesures adéquates dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de la nécessité d'assurer la continuité des services publics.

## L'occupation des locaux : pratique illicite ?

L'occupation illimitée des lieux de travail est une modalité illicite du droit de grève. Elle constitue une atteinte à la liberté du travail, une atteinte au droit de propriété et une entrave à la liberté de l'employeur d'exercer son industrie.

En revanche, l'occupation momentanée des lieux de travail, peut, dans certains cas, ne pas donner à la grève un caractère illicite (occupation pendant quelques heures d'une cour intérieure et du réfectoire et de l'activité industrielle et commerciale).

## Expulsion des grévistes

L'employeur peut demander au juge des référés l'expulsion des grévistes.

Trois conditions doivent être réunies : l'urgence, l'absence de contestation sérieuse et l'existence d'un différend.

Toutefois, certains juges des référés ne délivrent pas automatiquement une ordonnance d'expulsion. Ils peuvent préférer, selon le contexte de la grève surseoir à statuer et ordonner dans un premier temps des mesures d'instruction pour juger de la licéité de la grève ou pour nommer un conciliateur, d'autres, enfin, subordonnent l'expulsion à la mise en œuvre de la négociation.

## Incidences :

L'occupation des lieux de travail peut dans certain cas constituer une faute lourde et justifier le licenciement sans versement des indemnités de rupture ? Il peut notamment en être ainsi en cas d'entrave à la liberté de travail des non grévistes.

## 3° PENDANT LA GREVE

### Accident du travail

Les accidents du travail survenu pendant la grève ne peuvent pas être pris en charge au titre de la législation sur les accidents du travail.

### Congés payés :

Sauf dispositions conventionnelles, les périodes de grève doivent en principe être déduites du temps de travail qui détermine la durée des congés payés.

### Maladie :

Si le salarié tombe malade avant le début de la grève, les indemnités compensatrices de perte de salaire, versées par l'employeur, lui sont dues.

Si du fait de la grève, tout le personnel grévistes ou non a été empêché de travailler, le salarié absent pour maladie ne pourra prétendre pour le jour de grève à aucune indemnité complémentaire de maladie. (Cass. Soc. 16/07/1987)

### La distribution de tracts :

Point n'est besoin d'être un syndicat représentatif pour distribuer des tracts. Il faut que le distributeur soit en autorisation d'absence ou en dehors de ses heures de service « enfin un avantage à l'horaire variable ».

Les tracts d'origine politique ne doivent pas être distribués à l'intérieur des locaux, il est toujours possible de les distribuer à l'extérieur, mais ce n'est pas notre propos.

Les documents d'origine syndicale peuvent être **distribués** aux agents dans l'enceinte des bâtiments administratifs, mais en dehors des locaux ouverts au public. Ces distributions ne doivent en aucun cas porter atteinte au bon fonctionnement du service (article 9 du décret).

Pour les chèques syndicaux ou demi-journée d'absence et les heures d'informations syndicales se reporter à notre brochure la boîte à outils du petit syndicaliste pour bricoler.

## **4° LES REACTIONS PATRONALES**

### **Lock-out**

Fermeture temporaire de l'établissement décidée par l'employeur en réponse à un conflit collectif, grève ou menace de grève. Il n'existe pas de réglementation du lock-out.

Licite ?

Le lock-out est licite dans la mesure où l'employeur est contraint d'y recourir par exemple nécessité de préserver l'ordre et la sécurité.

Sinon, il est abusif (par ex, fermeture préventive à l'annonce d'une grève dans l'entreprise).

Conséquences :

Si le lock-out est licite, les salariés non-grévistes n'ont pas à être payés. En revanche s'il est abusif l'employeur sera condamné au versement des salaires aux non-grévistes pendant toute la durée du lock-out.

### **La réquisition**

Avant 1946 ; pour faire échec à une grève de fonctionnaires jugées à l'époque illicite, le gouvernement, dès avant la guerre 14-18, a eu recours à la convocation des cheminots grévistes pour des périodes militaires de 21 jours, dont la légalité a été reconnue par le conseil d'Etat, pour assurer le fonctionnement des chemins de fer dont la continuité est à l'époque indispensable à la sécurité du territoire et à la défense nationale.

Le gouvernement a également fait appel à la réquisition militaire (prévue et organisée par la loi du 3 juillet 1877) Cette réquisition est autorisée dans les cas où les circonstances l'exigent, la situation devant être constatée dans un décret en conseil des ministres. Utilisée sous le gouvernement Daladier, en 1938, pour prévenir une grève générale. Le conseil d'Etat a admis « une désorganisation des services publics étant susceptible d'avoir sur le ravitaillement et la vie matérielle des armées les plus graves répercussions ».

Depuis 1946 :

La réquisition civile : elle peut être mise en œuvre soit en vertu de la loi du 11 juillet 1938 sur l'organisation de la nation en temps de guerre dont les effets ont été prolongés en temps de paix par la loi du 28 février 1950 et maintenue en vigueur par l'article 45 de l'ordonnance du 7 janvier 1959 portant organisation de la défense et dans ce cas, elle doit être autorisée par décret en conseil des ministres et concrétisée par arrêté du ministre concerné, soit en vertu de l'ordonnance du 7 janvier 1959. Mais c'est le premier texte qui est utilisé pour fonder la réquisition en cas de grève.

Cette législation exceptionnelle n'autorise la réquisition que du personnel faisant partie d'une entreprise ou d'un service indispensable pour assurer le besoin du pays. Cette entreprise indispensable, peut, d'ailleurs, être une entreprise privée exclusive de tout service public. CE 28/10/49 syndicat départemental des maîtres artisans boulangers pâtisseries du GARD.

Il faut donc la publication d'un décret pris en conseil des ministres, puis, ensuite chacun des ministres concernés prononce ensuite la réquisition par arrêté ministériel. De plus les ordres de réquisition ( individuels ou collectifs) émanent du préfet. C'est donc une procédure assez complexe (qui a été utilisée pour les médecins l'an dernier).

Pour de multiples raisons, tenant notamment au fait qu'elle est aux mains du pouvoir politique, la réquisition est de moins en moins utilisée.

## La désignation des fonctionnaires d'autorité :

La jurisprudence du conseil d'état a reconnu dans un arrêt du 20/10/1970 que le Ministre a le droit de prendre de s mesures qui limitent l'exercice du droit de grève pour « les personnels d'autorité ayant des responsabilités importantes » ou titulaires d'emplois « indispensables » à la sécurité physique des personnes, à la sauvegarde des installations et du matériel, au fonctionnement des liaisons administratives et au maintien des activités essentielles à la vie de la nation ».

L'Administration a essayé de recourir à des entreprises de travail temporaire en cas d'interruption prolongées du service public du fait de grève. Le CE saisi de la régularité de ce procédé, l'a estimé illégal sauf circonstances exceptionnelles. Il a cependant admis la possibilité pour l'administration de recruter du personnel d'appoint à titre temporaire (CE 18/01/1990 Synd.CFDT postes et télécommunications du Haut Rhin).

## 5° LES CONSEQUENCES DE LA GREVE

Avant 1946, la grève des fonctionnaires était illicite et la participation d'un agent a une grève justifiant la révocation sans observations des garanties disciplinaires.

La grève suspend l'exécution du contrat de travail ; le salarié qui s'est associé à un mouvement de grève doit légalement être considéré sauf preuve contraire de sa part, comme gréviste pour toute la durée du mouvement. Il ne peut donc prétendre au paiement de sa rémunération pendant cette période, peu important qu'elle comprenne un jour férié chômé et payé aux salariés qui continuent l'exécution de leur contrat de travail. ( Cass. Soc. 24/06/1998).

### Retenue sur salaire :

Elles sont différentes pour la fonction publique d'Etat et les fonctions publiques territoriales et hospitalières.

ETAT : C'est la règle du « trentième indivisible » Quelle que soit la durée de la grève dans une journée l'agent se voit retenir 1/30<sup>ème</sup> de son traitement mensuel.

Après les élections de mai-juin 1981, à certaines revendications syndicales, la loi du 19 octobre 1982 a défini un régime de forfait nuancé la retenue étant fonction de la durée de la grève : un 160<sup>ème</sup> du traitement mensuel, si la grève n'a pas excédé une heure, un 50<sup>ème</sup> si elle n'a pas excédé une demi-journée (sinon, la retenue est d'un trentième).

Après le nouveau changement de majorité résultant des élections législatives du 16 mars 1986, l'état du droit antérieur à la loi de 1982 a été partiellement restauré par la loi portant diverses mesures d'ordre social du 30 juillet 1987.

En conséquence de sa censure partielle par le Conseil constitutionnel, la loi ne rétablit la retenue invariable du 30<sup>ème</sup> que dans la fonction publique d'Etat (personnels de l'Etat et de ses établissements publics administratifs) à laquelle la règle comptable du 30<sup>ème</sup> indivisible s'applique normalement (c'est à dire hors même le cas de grève).

Pour le reste indiquait le Conseil, il appartient au législateur d'apprécier ce que doit être le montant des retenues en fonction de la nature des différents services et de ce que peuvent être les incidents dommageables sur ces services des arrêts de travail.

L'amendement LAMASSOURE prévoyait que lorsqu'on faisait une heure de grève on se voyait retenir une heure.

Si la décision affirme le maintien en vigueur de l'article L 151-6 (dans sa rédaction issue de la loi de 1982, article 3), elle ne précise pas sa portée relativement aux agents de la fonction publique territoriale et hospitalière. On en a conclu, que dans ces fonctions publiques, les retenues ne son plus organisées par aucun texte et que, elles doivent être exactement proportionnées à la durée de la grève.

Cet amendement a été abrogé et nous sommes revenus à la règle du trentième indivisible dans toute la fonction publique d'Etat sauf aux impôts ou les agents se sont battus pour garder l'application de l'amendement LAMASSOURE.

Les avantages familiaux (prestations familiales et supplément familial de traitement) sont maintenus intégralement, ainsi que les indemnités représentatives de logement (distinctes de l'indemnité de résidence).

## **6° LA SEQUESTRATION**

*La séquestration n'est pas nécessairement liée à une grève, mais elle peut être une modalité d'action au cours d'un mouvement de grève.*

Régulièrement on entend, notamment dans le secteur privé au moment de fermeture ou de licenciement collectif de salariés qui séquestrent l'employeur ou des cadres dirigeants.

Dans l'administration c'est moins fréquent ... que des fonctionnaires séquestrent leur DD, DR ou ministre.

Il arrive dans nos services que des IT, DD aient été séquestrés par des salariés ou des agriculteurs (FNSEA) à l'agriculture, des syndicats patronaux (ex CIDUNATI).

Toutefois, il faut savoir que la séquestration est une infraction passible de sanctions pénales. Il arrive que les « meneurs » passent devant le tribunal et soient condamnés, il peut également s'agir du responsable de l'organisation syndicale concernée.

La séquestration d'une durée inférieure à 7 jours est passible de 5 ans d'emprisonnement et de 500 000 F d'amende.

### **Elément légal et matériel :**

Le problème le plus fréquent posé aux juridictions répressives est le cas de la séquestration de dirigeants ou de cadres, qui se produisent dans le cadre de négociations, et l'œuvre d'un certain nombre de représentants du personnel et de salariés et survient à l'issue de la réunion, la libération des mandataires de l'employeur étant subordonnée à la satisfaction d'exigences impératives.

D'une manière générale la Cour de Cassation ne permet de sanctionner que ceux qui ont pris une part active à la séquestration, lesquels ont pu être identifiés, soit par les personnes séquestrées soit par des témoignages ou lors de l'enquête diligentée par les services de police.

Il n'y a pas forcément lieu d'engager des poursuites contre tous les participants à une action collective, ni à déduire leur culpabilité de leur seule présence, le juge doit rechercher les faits personnels imputables à chaque mis en cause et à d'ailleurs l'obligation de moduler la sanction en fonction du comportement de chacun.

### **Absence de fait justificatif :**

L'existence d'un conflit et les affrontements qui s'y produisent ne constituent pas un fait justificatif légitimant la séquestration des dirigeants sociaux (Cass. Crim.23/12/1986).

### **Elément intentionnel**

« L'intention délictuelle est caractérisée par la volonté d'empêcher la victime d'aller et venir librement pendant un temps plus ou moins long, ou de l'isoler du monde extérieur ».

Le mobile, aussi noble soit il (faire progresser le droit des salariés) est indifférent.

Alors quand dans une DD, les agents envahissent une réunion présidée par le DD, un CTPM présidé par le DAGEMO, et disent qu'ils ne les laisseront sortir que quand ils auront eu satisfaction cela se produit parfois mais cela va rarement plus loin, cela se passe dans nos services et on parvient à gérer la situation. A l'extérieur faire de même avec un préfet serait probablement plus problématique...

# ANNEXES

## 1° Bref historique du droit de grève dans la fonction publique

Durant une longue période, les fonctionnaires n'eurent pas le droit de faire grève. La grève paraissait en effet incompatible avec les nécessités du service public et la sauvegarde de l'ordre public (C.E. 7 août 1909, Winkell).

Par ailleurs, hormis quelques textes isolés (loi du 31 juillet 1963 relative à certaines modalités de la grève dans les services publics et loi du 26 juillet 1979 réglementant la grève des agents de la radio et de la télévision), aucune législation n'est intervenue en la matière afin de préciser les conditions d'exécution du droit de grève.

C'est l'arrêt Dehaene (C.E. 7 juillet 1950) qui a reconnu aux fonctionnaires le droit de faire grève, mais en rappelant toutefois le principe de **nécessaire continuité du service public**.

Ce principe continue d'être régulièrement appliqué par le juge administratif (C.E. 30 novembre 1998, Madame Rosenblatt et autres) mais le juge s'attache cependant à vérifier que les limites apportées au droit de grève, notamment par les chefs de service, sont proportionnées aux nécessités de la sauvegarde de l'ordre public.

⇒ Rappel de quelques règles relatives au droit de grève dans la fonction publique :

- Les grèves "surprises" et les grèves "tournantes" sont interdites (loi du 31 juillet 1963 précitée et C.E. 4 février 1966, Syndicat unifié des techniciens de la RTF),
- La grève n'est licite que pour "la défense des intérêts professionnels" (arrêt Dehaene précité). La grève politique n'est donc pas légitime (C.E. 18 février 1955, Bernot).
- Le droit de grève doit se concilier avec le devoir de réserve (C.E. 12 octobre 1956, Dlle Coquand).
- Seules doivent être apportées au droit de grève, les limites indispensables à la sauvegarde de l'ordre public ou destinées à en éviter un usage abusif (C.E. 28 novembre 1958, Lepousse).
- Les grévistes n'ont pas le droit d'occuper des locaux administratifs, c'est-à-dire de faire la grève "sur le tas". (C.E. 11 février 1966, Legrand).

Deux grandes catégories d'agents peuvent se voir ordonner de demeurer à leur poste en cas de grève :

- les personnels d'autorité qui participent à l'action gouvernementale (par exemple, les préfets mais également certains fonctionnaires supérieurs des préfectures),
- les agents assurant le fonctionnement des services indispensables à l'action gouvernementale, à la garantie de la sécurité physique des personnes ou à la conservation des installations et du matériel (par exemple, personnels des PTT indispensables à la sécurité des personnes, à la conservation du matériel et au fonctionnement des liaisons indispensables à l'action gouvernementale, mais aussi police, C.R.S., personnels de l'administration pénitentiaire, magistrats, militaires...).

Par ailleurs, pour certains services, des textes ont institué le principe d'un "**service minimum**", en particulier, la loi du 26 janvier 1979 modifiée pour la radio et la télévision et la loi du 31 décembre 1984 pour les contrôleurs de la navigation aérienne.

Le gouvernement peut aussi utiliser le droit de **réquisition** des personnes dans les cas d'atteinte suffisamment graves à la continuité du service public ou à la satisfaction des besoins de la population.

## 2° Textes

C'est le code du travail qui fixe les modalités d'exercice du droit de grève dans les services publics.

L'article L.2512-1 du Code du Travail dispose, en effet, que « les dispositions du présent chapitre s'appliquent :

1° Aux personnels de l'Etat, des régions, des départements et des communes comptant plus de 10 000 habitants ;

2° Aux personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes et établissements sont chargés de la gestion d'un service public ».

L'article L.2512-2 du Code du Travail impose que la "**cessation concertée du travail**" soit obligatoirement précédée par le dépôt d'un préavis par un ou plusieurs syndicats représentatifs, cinq jours francs au moins avant le début de la grève.

Le préavis doit préciser les motifs de la grève, fixer le lieu, la date et l'heure de début ainsi que la durée, limitée ou non, de la grève envisagée.

Pendant la durée du préavis, les parties sont tenues de négocier.

Le non respect de ces modalités peut entraîner des sanctions à l'encontre des grévistes.

Cependant, dès lors que l'attention des salariés n'avait pas été attirée par l'obligation de préavis, ils n'ont pu méconnaître sciemment les dispositions de l'article L.2512-2 du Code du Travail et aucune faute ne peut être retenue à leur charge (C.E. 08 janvier 1992, Ciejka).

Le 10 juin 2004  
(Modifié en novembre 2008)