



Ministère de la Santé et de la Prévention  
Ministère du Travail, du plein Emploi et de l'Insertion  
Ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes Handicapées

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCES AU GRADE DE  
SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE RELEVANT  
DES MINISTRES CHARGES DES AFFAIRES SOCIALES**

**AU TITRE DE L'ANNEE 2023**

**de 13h00 à 17h00 (horaire de métropole)**

**Epreuve écrite d'admissibilité : durée 4 heures – coefficient 1**

Elle consiste en la rédaction à partir d'un dossier à caractère professionnel d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse, de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées. Le dossier peut comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Il ne peut excéder trente-cinq pages.

**SUJET A TRAITER :**

Dans un contexte de mouvement social de grande ampleur annoncé au niveau national, votre directeur départemental vous demande, en votre qualité de référent(e) de proximité des ressources humaines au sein de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités du département XXX, de préparer à sa signature une note de service à l'attention de l'ensemble des agents pour leur préciser les règles applicables en matière de droit de grève et des conséquences sur la rémunération des agents concernés. Il souhaite notamment que soient précisées les formes d'exercice du droit de grève qui sont interdites ainsi que les mesures applicables aux agents non-grévistes qui seraient impactés par ce mouvement social.

**IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages**

## DOCUMENTS JOINTS

	<u>Pages</u>
<b><u>Document 1 :</u></b> Préambule de la constitution de 1946 (extraits) .....	1
<b><u>Document 2 :</u></b> Code du travail (extraits « les relations collectives de travail ») .....	2
<b><u>Document 3 :</u></b> Code général de la fonction publique (extraits des dispositions générales) .....	3 à 4
<b><u>Document 4 :</u></b> Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique JORF n°0079 du 3 avril 2022.....	5 à 8
<b><u>Document 5 :</u></b> Circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'Etat en cas de grève.....	9 à 11
<b><u>Document 6 :</u></b> Question écrite n° 16831 de Mme Christine Herzog (Moselle - NI) publiée dans le JO Sénat du 18/06/2020 - page 2795.....	12
<b><u>Document 7 :</u></b> Question écrite n° 13978 de M. Bernard Plasait (Paris - RI) publiée dans le JO Sénat du 22/02/1996 - page 378.....	13
<b><u>Document 8 :</u></b> Question écrite n° 43145 de M. Bernard Boson (Union pour la démocratie française et du Centre – Haute-Savoie) publiée au JO le 23/09/1996 – page 5019.....	14
<b><u>Document 9 :</u></b> L'essentiel de la jurisprudence du droit de la fonction publique (édition 2020) Fiche 19 : le droit de grève.....	15 à 16
<b><u>Document 10 :</u></b> L'essentiel de la jurisprudence du droit de la fonction publique (édition 2020) Fiche 22 : Le droit à la rémunération et la règle du service fait.....	17 à 20
<b><u>Document 11 :</u></b> Article L'humanité « Faire grève, de quel droit et dans quelles limites ? » Publié le mardi 4 décembre 2018.....	21 à 23
<b><u>Document 12 :</u></b> Liaisons sociales : article n° 188 / 2022 « Questions/réponses sur la grève » .....	24 à 27
<b><u>Document 13 :</u></b> Article Le Monde « Droit de grève : préavis, rémunération, réquisitions... Que dit la loi ? » publié le 29 janvier 2023.....	28 à 33
<b><u>Document 14 :</u></b> Article Le Monde « Grève dans la fonction publique d'Etat : les modalités de retenues sur salaire « disproportionnées », selon un organe du Conseil de l'Europe » Publié le 17 février 2023.....	34

**PREAMBULE DE LA CONSTITUTION DE 1946 (EXTRAITS)**

Art.3. La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.

Art.5. Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.

Art.6. Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

Art.7. Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

Art.8. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

Art.11. Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence.

Art.13. La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'Etat.

**CODE DU TRAVAIL (EXTRAITS « les relations collectives de travail »)**

**Article L2512-1**

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.

**Article L2512-2**

Lorsque les personnels mentionnés à l'article L. 2512-1 exercent le droit de grève, la cessation concertée du travail est précédée d'un préavis.

Le préavis émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé.

Il précise les motifs du recours à la grève.

Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée.

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

**Article L2512-3**

En cas de cessation concertée de travail des personnels mentionnés à l'article L. 2512-1, l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé.

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

**Article L2512-4**

L'inobservation des dispositions du présent chapitre entraîne l'application des sanctions prévues par les statuts ou par les règles concernant les personnels intéressés.

Les sanctions ne peuvent être prononcées qu'après que les intéressés ont été mis à même de présenter des observations sur les faits qui leurs sont reprochés et d'avoir accès au dossier les concernant.

La révocation et la rétrogradation ne peuvent être prononcées qu'en conformité avec la procédure disciplinaire normalement applicable.

Lorsque la révocation est prononcée à ce titre, elle ne peut l'être avec perte des droits à la retraite.

**Article L2512-5**

En ce qui concerne les personnels mentionnés à l'article L. 2512-1 non soumis aux dispositions de l'article 1er de la loi n° 82-889 du 19 octobre 1982, l'absence de service fait par suite de cessation concertée du travail entraîne pour chaque journée une retenue du traitement ou du salaire et de ses compléments autres que les suppléments pour charges de famille. Les retenues sont opérées en fonction des durées d'absence définies à l'article 2 de la loi précitée.

**Article L1222-9**

I. Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

**CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (EXTRAITS)**

**Section 1 : Dispositions générales (Articles L114-1 à L114-2)**

**Article L114-1.**

Les agents publics exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent.

**Article L114-2**

Les dispositions relatives à la cessation concertée du travail mentionnées aux articles L. 2512-2 à L. 2512-4 du code du travail s'appliquent aux agents publics de l'Etat, des autorités administratives indépendantes, des autorités publiques indépendantes et des établissements publics de l'Etat, des collectivités territoriales autres que les communes comptant au plus 10 000 habitants et de leurs établissements publics ainsi que des établissements publics mentionnés à l'article L. 5 du présent code.

**Section 2 : Dispositions particulières applicables dans la fonction publique de l'Etat (Articles L114-3 à L114-6)**

**Article L114-3**

Les fonctionnaires actifs de la police nationale et les fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire ne jouissent pas du droit de grève. Toute cessation concertée du service, tout acte collectif d'indiscipline caractérisée de la part de ces fonctionnaires peuvent être sanctionnés sans consultation préalable de l'organisme siégeant en conseil de discipline prévu à l'article L. 532-5. Les personnes mises en cause sont mises à même de présenter leurs observations sur les faits qui leur sont reprochés.

**Article L114-4**

En cas de cessation concertée du travail dans les services de la navigation aérienne, doivent être assurés en toute circonstance :

- 1° La continuité de l'action gouvernementale et l'exécution des missions de la défense nationale ;
- 2° La préservation des intérêts ou besoins vitaux de la France et le respect de ses engagements internationaux, notamment le droit de survol du territoire ;
- 3° Les missions nécessaires à la sauvegarde des personnes et des biens ;
- 4° Le maintien de liaisons destinées à éviter l'isolement de la Corse et des collectivités ultra-marines ;
- 5° La sauvegarde des installations et du matériel de ces services.

**Article L114-5**

Le ministre chargé de l'aviation civile désigne par arrêté les agents indispensables à l'exécution des missions mentionnées à l'article L. 114-4 ; ces agents doivent de meurer en fonction. Cet arrêté détermine les modalités de mise en œuvre de ces désignations.

**Article L114-6**

Les fonctionnaires du corps des techniciens et du corps des agents des systèmes d'information et de communication du ministère de l'intérieur ne jouissent pas du droit de grève.

(...)

**Article L115-1**

Les agents publics ont droit, après service fait, à une rémunération dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre Ier du livre VII.

(...)

**Article L430-1**

L'agent public peut exercer ses fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail. L'exercice des fonctions en télétravail lui est accordé à sa demande et après accord de son chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de préavis. L'agent télétravailleur bénéficie des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public.

Après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat, notamment celles concernant l'organisation du télétravail, et les conditions dans lesquelles la commission paritaire compétente peut être saisie par l'agent intéressé en cas de refus opposé à sa demande de télétravail ainsi que les possibilités de recours ponctuel au télétravail.

(...)

**Article L711-1**

La rémunération des agents publics exigible après service fait est liquidée selon les modalités édictées par la réglementation sur la comptabilité publique.

**Article L711-2**

Il n'y a pas service fait :

1° Lorsque l'agent public s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ; 2° Lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie de ses obligations de service.

**Article L711-3**

L'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction de la rémunération frappée d'indivisibilité en vertu de la réglementation prévue à l'article L. 711-1, à l'exception de ses éléments alloués au titre des avantages familiaux ou des sommes allouées à titre de remboursement de frais. Les dispositions du présent article sont applicables aux seuls agents publics de l'Etat déclarés grévistes.

## **Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique**

NOR : TFPF2207324O

JORF n°0079 du 3 avril 2022

Texte n° 68

Entre :

La ministre de la transformation et de la fonction publiques,

Et :

La Confédération Générale du Travail Fonction Publique ;

L'Union des fédérations CFDT des fonctions publiques ;

Force Ouvrière fonction publique (UIAFP-FO) ;

L'Union nationale des syndicats autonomes - Fonction publique ;

La Fédération syndicale unitaire ;

Solidaires - Fonction publique ;

La Fédération Autonome de la Fonction Publique ;

La Fédération des services publics - CFE- CGC ;

La Confédération française des travailleurs chrétiens ;

L'Association des Maires de France et des présidents d'intercommunalité ;

L'Assemblée des Départements de France ;

Régions de France ;

France Urbaine ;

La Fédération Hospitalière de France.

### **Préambule**

Le télétravail s'est développé dans la fonction publique particulièrement au cours des cinq dernières années, concomitamment au développement des outils numériques et de communication, de leurs impacts sur l'organisation concrète du travail et des services, et dans le cadre du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. L'année 2020 marquée par la crise sanitaire est venue bouleverser ce cadre en imposant pour les agents dont les activités le rendaient possible, la mise en œuvre, de façon généralisée, du télétravail et d'autres formes de travail à distance. Cette situation a soulevé des questions nouvelles tant juridiques qu'opérationnelles.

Le développement actuel du télétravail permet de réexaminer la place de cette modalité de travail, parmi d'autres, et d'interroger l'organisation du travail dans la fonction publique, au regard notamment de la continuité des services publics, des conditions d'exercice de leurs missions par les agents, de la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, des organisations de service, du lien entre l'agent en télétravail et son collectif de travail, de son temps de travail et de la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Par cet accord, fruit d'une négociation dans le cadre de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, les parties manifestent leur ambition d'envisager la pratique du télétravail comme un des modes d'organisation du travail au bénéfice des agents publics et du service public. Le télétravail répond aux principes du volontariat de l'agent, de l'éligibilité des activités et non du poste, et de la réversibilité.

Le présent accord vise à créer un socle commun aux trois versants de la fonction publique. Il constitue le cadre dans lequel devra s'inscrire le dialogue social à tous les niveaux. Il doit servir, pour les parties, de point d'appui à la négociation de proximité en vue de favoriser le développement du télétravail au bénéfice des agents et des usagers du service public.

Sur le principe, le télétravail est un mode de travail qui ne déroge en aucune façon aux règles de droits et obligations du travail.

L'un des enjeux de cette négociation est d'envisager la pratique du télétravail comme un mode d'organisation parmi d'autres dans le cadre de l'accomplissement des missions de service public. Des évolutions règlementaires seront prises en application du présent accord et en cohérence avec les règlements et accords européens, notamment l'accord-cadre intersectoriel du 22 juin 2020 sur la transformation numérique et les négociations conduites sur le même sujet dans le cadre du dialogue social sectoriel européen spécifique aux administrations d'Etat et fédérales.

## **1. La définition du télétravail dans la fonction publique**

Le télétravail est défini par les dispositions de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 et du décret du 11 février 2016. Il repose sur des critères cumulatifs qui le distinguent des autres formes de travail à distance:

- 1) L'agent en télétravail a demandé et a obtenu l'autorisation d'exercer en télétravail une partie de son temps de travail qu'il aurait pu réaliser sur site ;
- 2) Sur un (ou plusieurs) lieux de télétravail ;
- 3) En alternant un temps minimal de présence sur site et un temps en télétravail ;
- 4) En utilisant les technologies de l'information et de la communication.

A contrario, ne peut être assimilé à du télétravail :

- 1) La situation d'un agent qui travaille dans un service où se pratique le travail en réseau ou en site distant ne constitue pas du télétravail, quand bien même l'agent a demandé à travailler dans ce service dans le cadre d'une mobilité.
- 2) Le « travail nomade », qui est pratiqué pour des activités qui s'exercent, par nature, en dehors des locaux de l'employeur (par exemple, les activités de contrôle).

Le télétravail repose sur des principes rappelés ci-après :

### **1) Le volontariat**

Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation écrite de l'employeur. Le volontariat est un principe essentiel dans la mise en œuvre du télétravail. Toutefois le télétravail doit aussi, de façon exceptionnelle, pouvoir être mis en œuvre à la demande des employeurs sur le fondement des pouvoirs dont ils disposent. Il s'agit bien d'un régime distinct, en cas de circonstances exceptionnelles, afin d'assurer tant la continuité du service public que la protection des agents, et le cas échéant dans le cadre des plans de continuité de l'activité. Il fait l'objet d'un point dédié (point 13) du présent accord dans lequel les parties rappellent également leur attachement à un dialogue social soutenu.



## **2) L'alternance entre travail sur site et télétravail**

L'agent en télétravail doit maintenir une présence minimale sur site, qui vise à garantir le maintien des liens avec le collectif de travail. La quotité maximum de télétravail dans la fonction publique est fixée à 3 jours hebdomadaires pour un agent à temps plein, sauf situations spécifiques détaillées au point 10 du présent accord. Elle peut s'apprécier sur une base mensuelle.

Conformément à l'article 2 du décret du 11 février 2016, le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Un agent peut bénéficier pour une même autorisation de ces différentes possibilités.

Tous les lieux d'exercice du télétravail doivent respecter les conditions de sécurité et de confidentialité inhérentes aux activités du télétravailleur, y compris un espace dédié au télétravail de ses agents au sein des services d'un employeur. Les différents lieux accessibles aux télétravailleurs doivent être abordés dans le cadre du dialogue social de proximité.

## **3) L'usage des outils numériques**

Il appartient à l'employeur public de fournir aux agents en télétravail placés sous son autorité, l'accès aux outils numériques nécessaires (matériel bureautique, accès aux serveurs professionnels, messageries et logiciels métiers) pour pouvoir exercer leur activité et communiquer avec leur supérieur hiérarchique ainsi que leur collectif de travail et les usagers, le cas échéant.

## **4) La réversibilité du télétravail**

Hors circonstances exceptionnelles et télétravail ponctuel, lorsque l'administration souhaite mettre fin à une autorisation de télétravail, sa décision, communiquée par écrit, doit être précédée d'un entretien et motivée au regard de l'intérêt du service. L'agent en télétravail n'a pas pour sa part à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail. Le décret du 11 février 2016 prévoit que lorsque l'administration ou un agent décide de mettre fin à une autorisation de télétravail, un délai de prévenance doit être respecté. Ce délai est d'un mois pendant la période d'adaptation prévue par l'autorisation de télétravail et de deux mois au-delà de cette période. Lorsque l'interruption du télétravail est à l'initiative de l'administration, ce délai peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée, avec un entretien préalable. Lorsqu'aucune contrainte organisationnelle ne s'y oppose, il convient d'autoriser l'agent, qui demande à reprendre l'intégralité de son temps de travail en présentiel, à le faire dans un délai plus court que le délai de prévenance de deux mois prévu par le décret.

La réversibilité ne fait pas entrave à une nouvelle demande de recours au télétravail ultérieure.

Les nécessités de service peuvent également justifier, sous réserve du respect d'un délai de prévenance, l'exigence d'un retour sur site pendant un jour de télétravail. Lorsqu'un retour sur site apparaît impératif pour plusieurs jours consécutifs, il peut être procédé à une suspension provisoire de l'autorisation de télétravail. Cette suspension doit être motivée par des nécessités de service.

Un agent peut également informer son supérieur hiérarchique de sa nécessité de venir sur site un jour pour lequel il bénéficie d'une autorisation de télétravail et demander à déplacer ce jour de télétravail qui lui avait été accordé.

L'employeur garantit les conditions du retour de l'agent en télétravail sur son poste de travail, avec les mêmes droits et devoirs que l'agent exerçant totalement en présentiel.

En cas de nécessité ou de difficulté pour l'organisation de son travail ou sa réalisation, l'agent bénéficiant d'une autorisation de télétravailler peut décider d'effectuer ses activités sur son lieu de travail.

L'employeur peut demander à ce qu'il en informe son supérieur hiérarchique. (...)

### **13. Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles**

Le cadre réglementaire fonde le recours au télétravail sur une demande volontaire de l'agent et l'accord de sa hiérarchie.

Les signataires conviennent qu'il est nécessaire de sécuriser et mieux encadrer le recours au télétravail contraint en cas de circonstances exceptionnelles. Il s'agit d'une organisation différente du travail rendue nécessaire en cas de circonstances exceptionnelles durables, notamment en cas de pandémie ou de catastrophe naturelle, qui peuvent conduire les employeurs à imposer le télétravail pour permettre de concilier la protection des agents et la continuité du service public.

Ce régime spécifique doit s'accompagner d'un dialogue social soutenu.

Ces modalités exceptionnelles doivent également être intégrées aux plans de continuité d'activité, là aussi dans le cadre du dialogue social de proximité.

Les dispositions en matière d'indemnisation s'appliquent en cas de recours au télétravail imposé en période de crise.

**Circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'Etat en cas de grève**

NOR : FPPA0300123C

JORF n°179 du 5 août 2003

Texte n° 60

Le droit de grève est constitutionnellement garanti aux agents de l'Etat en vertu du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. Ce droit doit être concilié avec le principe selon lequel la rémunération constitue la contrepartie du service fait. Dès lors, en l'absence de service fait, notamment en cas de grève, des retenues sur la rémunération des agents doivent être opérées par l'administration.

La règle dite du trentième indivisible, selon laquelle on ne divise pas le traitement mensuel d'un fonctionnaire de l'Etat par plus de trente, s'applique en cas de service non fait (notamment la grève depuis la loi de finances rectificative du 29 juillet 1961), mais également en cas d'exécution incomplète du service (depuis la loi n° 77-826 du 22 juillet 1977). L'application de cette règle conduit à opérer une retenue d'un trentième sur la rémunération des agents en poste dans les administrations de l'Etat et dans les établissements publics à caractère administratif de l'Etat, en cas d'arrêt de travail intervenu pendant une fraction quelconque de la journée.

La présente circulaire rappelle les modalités d'application de ces retenues afin que toutes les conséquences financières d'une cessation concertée du travail soient tirées en conformité de notre ordonnancement juridique.

**1. La phase préparatoire à l'application de la retenue**

Il appartient à chaque ministère de mettre en place un système de recensement des agents grévistes afin que des retenues sur rémunération puissent être mises en oeuvre. A cet effet, je vous demande, lorsque des préavis de grève vous sont communiqués, de donner instruction à vos services d'établir la liste des agents ayant cessé le travail. Pour ce faire, vous procéderez par le moyen le plus approprié à votre département ministériel. Les chefs de service pourront, par exemple, procéder à ce recensement de la manière suivante :

- en l'absence d'autres moyens de contrôle, par l'établissement de listes d'émargement manuelles mises en circulation dans les services pour recueillir l'émargement des personnels non grévistes ;

- -s'il existe des moyens automatiques d'enregistrement, par les relevés correspondants. Les personnels qui estimeront avoir été recensés à tort comme grévistes pourront apporter la preuve, par tous moyens à leur disposition, qu'ils ont normalement accompli leur service pendant la durée de la grève (CE, 15 décembre 1967, Kornprobst, Rec. CE, p. 503).

Le recensement devra porter sur la totalité des agents exerçant leurs fonctions au sein du service au cours de la période considérée, quel que soit leur statut (par exemple, présence en administration centrale de personnels des services déconcentrés).

Il est souhaitable que ce recensement des agents grévistes se déroule dans la plus grande transparence possible (caractère accessible de l'information afin que les agents puissent être à même de vérifier

individuellement leur éventuelle inscription) et que les mesures de communication relatives aux retenues sur rémunération soient réalisées suffisamment tôt.

## **2. La mise en oeuvre de la retenue**

### **2.1. Le décompte des jours de grève**

Le décompte des jours de grève donnant lieu à retenue sur rémunération repose sur le principe selon lequel les périodes de grèves sont considérées comme un tout.

La jurisprudence administrative a précisé les modalités de mise en oeuvre de ce principe. La décision du Conseil d'Etat du 7 juillet 1978, Omont (Rec. CE, p. 304) retient l'approche suivante du décompte des jours de grève : « en l'absence de service fait pendant plusieurs jours consécutifs, le décompte des retenues à opérer sur le traitement mensuel d'un agent public s'élève à autant de trentièmes qu'il y a de journées comprises du premier jour inclus au dernier jour inclus où cette absence de service fait a été constatée, même si, durant certaines de ces journées, cet agent n'avait, pour quelque cause que ce soit, aucun service à accomplir ».

Le calcul de la retenue peut donc porter sur des jours au cours desquels l'agent n'était pas soumis à des obligations de service (jours fériés, congés, week-ends). Cela s'applique, par exemple, dans le cas d'un week-end, lorsque l'agent a fait grève le vendredi et le lundi, auquel cas la jurisprudence conduit à procéder à la retenue de deux trentièmes à raison du samedi et du dimanche.

Par ailleurs, les jours de grève ne peuvent en aucun cas être considérés comme des jours de congé ou des jours relevant de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT). Il ne saurait donc y avoir compensation des jours de grève par l'octroi de jours de congé.

### **2.2. La détermination de l'assiette de la retenue**

L'assiette de la retenue pour absence de service fait est constituée par l'ensemble de la rémunération qui comprend, pour les fonctionnaires, outre le traitement proprement dit, l'indemnité de résidence ainsi que les primes et indemnités diverses versées aux agents en considération du service qu'ils ont accompli (CE, 11 juillet 1973, Alliaume, Rec. CE, p. 495). Les primes versées annuellement sont également incluses dans l'assiette de calcul de la retenue (CE, 22 mars 1989, ministre de l'économie, des finances et du budget c/Giraud, Rec. CE table, p. 750). D'une manière générale, les primes et indemnités versées selon un rythme autre que le rythme mensuel doivent être ramenées à un équivalent moyen mensuel, sur la base du montant versé à ce titre au cours de l'année précédente, afin de calculer le montant du trentième à retenir.

Sont toutefois exclus de l'assiette de calcul les sommes allouées à titre de remboursement de frais ainsi que les avantages familiaux et prestations sociales, en particulier : supplément familial de traitement, indemnité représentative de logement ou, lorsqu'elles sont versées par l'Etat, prestations familiales.

Les retenues opérées sur la rémunération ne peuvent pas excéder une certaine quotité (cf. annexe 1) fixée par les articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail dont les dispositions sont applicables aux fonctionnaires civils et militaires depuis la loi du 24 août 1930 (CE, 13 février 1974, ministre de l'économie et des finances c/Perotti, Rec. CE, p. 105).

S'agissant des agents à temps partiel, l'assiette de calcul de la retenue du trentième indivisible correspond à la rémunération de l'agent gréviste proratisée selon les règles fixées par l'article 40 de la loi du 11 janvier 1984.

Sur le plan comptable, l'absence de service fait donne lieu à une retenue - et non, sauf lorsqu'il n'existe pas d'autre manière de procéder, à un ordre de reversement - dont le montant est égal à la fraction du traitement frappé d'indivisibilité (cf. annexe 2).

### **2.3. Le déclenchement du mécanisme de retenue**

Les retenues sur rémunération doivent en principe être opérées au plus tôt. Etant donné cependant qu'il est souvent impossible de les effectuer sur la rémunération du mois au cours duquel la grève a eu lieu, il y a lieu en règle générale de procéder à cette retenue au cours du mois suivant ou, au plus tard, à la fin du deuxième mois qui suit le début du conflit. La retenue est alors calculée sur la base de la rémunération du mois pendant lequel l'agent a fait grève (CE, 11 juillet 1973, Alliaume, Rec. CE, p. 495).

Il pourra, à titre exceptionnel, être procédé à un étalement des retenues dans le temps lorsque la situation particulière d'un agent le rend nécessaire, cet étalement devant être strictement en relation avec cette situation. En tout état de cause, l'étalement est de droit lorsqu'est en cause le respect de la règle de la quotité disponible.

## **2. Contestation éventuelle des retenues**

Les retenues sur rémunération pour faits de grève ne constituent pas une sanction disciplinaire et sont donc opérées sans qu'il soit nécessaire de respecter la procédure correspondante. Ainsi, la retenue n'a pas à être précédée de la communication du dossier, du respect des droits de la défense ou d'un avertissement.

Par ailleurs, si la retenue a été effectuée à tort, l'agent a droit au remboursement des sommes irrégulièrement perçues ainsi qu'au versement d'intérêts moratoires.

\*  
\* \*

Afin de pouvoir en rendre compte au Gouvernement, je souhaite que vous m'adressiez, chaque année, au 31 décembre, un bref bilan (cf. annexe 3) des modalités de mise en oeuvre des mesures de retenue sur rémunération au sein de votre ministère, tant pour l'administration centrale que pour les services déconcentrés.

Par ailleurs, je vous invite à me faire connaître toutes difficultés que vos services pourraient rencontrer dans l'application de la présente circulaire.

Fait à Paris, le 30 juillet 2003.

Le ministre de la fonction publique,  
de la réforme de l'Etat  
et de l'aménagement du territoire,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur général de l'administration  
et de la fonction publique,  
J. Richard

**Situation d'un agent non-gréviste**

**15<sup>e</sup> législature**

**Question écrite n° 16831 de Mme Christine Herzog (Moselle - NI)**

publiée dans le JO Sénat du 18/06/2020 - page 2795

Mme Christine Herzog attire l'attention de Mme la ministre du travail sur le cas d'un agent non-gréviste qui ne peut pas accéder à son lieu de travail car il y est empêché par ses collègues grévistes. Elle se demande si, dans ce cas, la commune peut procéder à une retenue sur le traitement de l'agent non-gréviste. Par ailleurs, dans ce type de cas, elle lui demande quelles sont les obligations de l'agent non-gréviste auprès de la commune concernée.

**Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques**

publiée dans le JO Sénat du 15/10/2020 - page 4735

Aux termes de l'article 87 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les agents territoriaux ont droit après service fait, à une rémunération fixée conformément aux dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Il résulte de ces dispositions que l'autorité territoriale est tenue de suspendre jusqu'à la reprise effective de son service par l'intéressé, le versement du traitement d'un fonctionnaire qui, de son fait, n'accomplit pas son service. S'agissant de la situation d'un agent public non gréviste qui ne peut matériellement pas accéder à son lieu de travail, il est de jurisprudence constante que l'intention de l'agent est déterminante dans l'application de la règle du paiement après service fait (Cour administrative d'appel de Nantes, 19 juillet 2016, n° 14NT02034). Il appartient aux agents publics d'apporter la preuve, par tout moyen, de l'exercice effectif de leurs fonctions durant la grève (Conseil d'État, 31 mai 1974, n° 90478). Ainsi, dès lors que l'impossibilité d'exécuter ses obligations de service ne peut être imputée à l'agent, aucune retenue sur traitement pour fait de grève ne peut être effectuée (Tribunal administratif de Nice, 28 mars 2008, n° 0403817). Le juge considère en effet qu'il revient à l'agent territorial, empêché d'accomplir son service en raison d'un mouvement social au sein de sa collectivité, d'apporter tous les éléments attestant de cette impossibilité et d'informer l'administration de son absence. À défaut, il y a lieu de considérer que l'agent s'est de son propre fait abstenu d'accomplir son service et l'autorité territoriale est tenue de procéder à une retenue sur traitement (Cour administrative d'appel de Paris, 6 novembre 2019, n° 17PA22592).

**Détournement pendant les grèves de matériel appartenant à l'administration****10<sup>e</sup> législature****Question écrite n° 13978 de M. Bernard Plasait (Paris - RI)****publiée dans le JO Sénat du 22/02/1996 - page 378**

M. Bernard Plasait appelle l'attention de M. le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation sur le détournement observé pendant les grèves du matériel appartenant à l'administration. En effet, lors des manifestations auxquelles les grèves ont donné lieu, il a été constaté que certains grévistes avaient utilisé le matériel du service public pour défiler, bloquer certains accès ou se déplacer. Or la population ne comprend pas que l'on s'en prenne ainsi à l'outil de travail ou que le matériel de l'Etat ou des collectivités territoriales, pourtant payé par les contribuables, soit utilisé dans un autre but que celui de l'intérêt public. Dans ces conditions, il lui demande de bien vouloir lui préciser, d'une part, qui est responsable, en cas d'accident et, d'autre part, quelles dispositions il compte prendre pour remédier, à l'avenir, à cet état de fait.

**Réponse du ministère : Fonction publique****publiée dans le JO Sénat du 18/04/1996 - page 950**

Réponse. - Conformément au premier alinéa de l'article 28 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre un intérêt public. Dès lors, l'utilisation non autorisée par l'autorité hiérarchique de moyens ou de véhicules de service par un fonctionnaire constitue une faute qui expose son auteur à une sanction disciplinaire. L'autorité chargée de l'exercice du pouvoir disciplinaire apprécie s'il y a lieu ou non d'engager des poursuites à l'encontre de l'agent fautif. En cas d'accident provoqué par un véhicule administratif utilisé sans autorisation par un fonctionnaire, l'action en réparation des dommages causés par ce véhicule pourra être engagée, conformément à la loi du 31 décembre 1957, devant les tribunaux judiciaires et jugée conformément aux règles du droit civil. En vertu de cette loi, la responsabilité de la personne morale de droit public est, à l'égard des tiers, substituée à celle de son agent, auteur des dommages causés dans l'exercice de ses fonctions ou à la suite d'une faute non détachable de tout lien avec le service (Tribunal des conflits, 25 novembre 1963, Caruelle, Rec. 791).

## 10ème législature

Question N° : <b>43145</b>	de <b>M. Bosson Bernard</b> ( Union pour la démocratie française et du Centre - Haute-Savoie )	<b>QE</b>
Ministère interrogé :	fonction publique, réforme de l'état et décentralisation	
Ministère attributaire :	fonction publique, réforme de l'état et décentralisation	
	Question publiée au JO le : <b>23/09/1996</b> page : <b>5019</b>	
	Réponse publiée au JO le : <b>18/11/1996</b> page : <b>6043</b>	
Rubrique :	Fonction publique territoriale	
Tête d'analyse :	Greve	
Analyse :	Règle du service fait. retenues sur traitement. application	
<b>Texte de la QUESTION :</b>	<p>M. Bernard Bosson attire l'attention de M. le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation sur les difficultés de mise en œuvre de la retenue sur traitement pour faits de grève. En effet, depuis le rétablissement par la loi du 30 juillet 1987 de la règle du trentième indivisible qui s'applique à la fonction publique d'Etat, aucun cadre juridique légal ou réglementaire ne définit les modalités de retenue sur salaire pour faits de grève dans la fonction publique territoriale. Même si ce vide juridique a été partiellement comblé par une jurisprudence posant le principe d'une retenue sur traitements proportionnelle à la durée effective de l'absence de service pour fait de grève, des incertitudes demeurent au sein des collectivités locales, alimentées par les diversités d'interprétation et d'applications de cette jurisprudence par les praticiens municipaux. Aussi, et afin de clarifier les données dans ce domaine et de gérer avec justice les retenues sur traitements pour fait de grève, il lui demande donc de bien vouloir définir les modalités et règles applicables en la matière et plus particulièrement dans le cadre de la fonction publique territoriale.</p>	
<b>Texte de la REPONSE :</b>	<p>Dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, ne sont applicables en matière de retenues sur rémunération pour faits de grève, ni la règle dite du « trentième indivisible » dont le Conseil constitutionnel a, dans sa décision du 28 juillet 1987, limité le champ d'application à la fonction publique d'Etat, ni la loi no 82-889 du 19 octobre 1982 qui a été abrogée par la loi no 87-588 du 30 juillet 1987, à l'exception de ses dispositions concernant les entreprises, organismes et établissements chargés de la gestion d'un service public. En conséquence, le Conseil d'Etat (27 avril 1994, service départemental d'incendie et de secours de Haute-Garonne et 22 juin 1994, syndicat d'agglomération nouvelle d'Evry) considère que, dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, il convient d'appliquer la règle résultant de sa jurisprudence ministre des PTT c/Boucher (22 avril 1960) selon laquelle, en cas d'absence de service fait, la retenue sur la rémunération doit être strictement proportionnelle à la durée du service non fait. Cette règle est également celle en vigueur dans les entreprises relevant du code du travail.</p>	



## FICHE N° 19 :

### Le droit de grève

CE Ass., 7 juillet 1950, *Sieur X... Charles*, n° 01645, Rec CE, 21 octobre 1970, *Syndicat général des fonctionnaires des impôts Force Ouvrière et autre*, n° 65845, Rec CE, 6 juillet 2016, *Syndicat CGT des cadres et techniciens parisiens des services publics territoriaux et autres*, n° 390031, T



#### L'essentiel

L'inscription du droit de grève dans le préambule de la Constitution de 1946 a conduit le Conseil d'Etat à reconnaître ce droit aux fonctionnaires dans l'arrêt Dehaene (CE Ass, 7 juillet 1950 *Sieur X... Charles*, n° 01645, Rec), tout en fixant les principes de son exercice, qui sont toujours applicables aujourd'hui. Le droit de grève est ainsi garanti aux fonctionnaires, sauf lorsque la loi en dispose autrement pour certains corps particuliers (par exemple les corps de la police nationale) et dans les limites qu'impose la conciliation de ce droit constitutionnellement garanti avec le principe, de même valeur constitutionnelle, de continuité du service public. Le Conseil d'État, par ce même arrêt, a reconnu la compétence de l'autorité administrative responsable du bon fonctionnement d'un service public pour fixer elle-même la nature et l'étendue des limitations qu'elle peut apporter à l'exercice de ce droit dans les services dont l'organisation lui incombe.



#### Les mots du Conseil d'Etat

« Considérant qu'en indiquant, dans le préambule de la Constitution, que «le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent», l'assemblée constituante a entendu inviter le législateur à opérer la conciliation nécessaire entre la défense des intérêts professionnels, dont la grève constitue l'une des modalités, et la sauvegarde de l'intérêt général auquel elle peut être de nature à porter atteinte ; (...)

Considérant qu'en l'absence de cette réglementation, 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 ; qu'en l'état actuel de la législation il appartient au gouvernement, responsable du bon fonctionnement des services publics, de fixer lui-même, sous le contrôle du juge, en ce qui concerne ces services, la nature et l'étendue desdites limitations ; »

(CE Ass, 7 juillet 1950, *Sieur X... Charles*, n° 01645, Rec)

« Considérant qu'une grève qui aurait pour effet d'interrompre le fonctionnement des services extérieurs de la direction des douanes et des droits indirects serait de nature à compromettre l'action gouvernementale et à porter une atteinte grave à l'ordre public ; que dans le cadre des prérogatives qui appartiennent en la matière au gouvernement, le ministre des finances et des affaires économiques a légalement pu prendre des mesures limitant par avance l'exercice du droit de grève par les personnels des services extérieurs des douanes en désignant, d'une part, les personnels d'autorité ou ayant des responsabilités importantes nécessaires pour assurer la continuité du fonctionnement des services et, d'autre part, les personnels d'exécution détenant des 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 de la vie de la nation ; »

(CE, 21 octobre 1970, *Syndicat général des fonctionnaires des impôts Force Ouvrière et autre*, n° 65845, Rec)





## Commentaire

### En l'état actuel de la législation, il appartient à l'autorité administrative compétente de fixer la nature et l'étendue des limitations qui doivent être apportées au droit de grève

La décision d'Assemblée *Dehaene* a consacré le droit de grève des fonctionnaires en se fondant sur le préambule de la Constitution de 1946, alors qu'il ne leur était pas reconnu auparavant. La loi du 13 juillet 1983 dispose désormais que le droit de grève des fonctionnaires s'exerce dans le cadre des lois qui le règlementent (article 10). Ce droit ne saurait cependant s'exercer sans limite. Toutefois, le législateur n'est pas intervenu pour fixer cette réglementation. L'autorité administrative se trouve toujours donc dans la situation dans laquelle fut rendue la décision *Dehaene*.

Dès la décision d'Assemblée, le Conseil d'État a ainsi reconnu la compétence de l'autorité administrative pour édicter elle-même, en l'état actuel de la législation, les limitations nécessaires à l'ordre public et au bon fonctionnement des services publics. Cette compétence a

un caractère supplétif : elle ne s'exerce qu'en l'état actuel de la législation, c'est-à-dire en raison de son absence (CE, 21 octobre 1970, *Syndicat général des fonctionnaires des impôts Force Ouvrière et autre*, n° 65845, Rec), au titre des pouvoirs d'organisation propres au chef de service (CE, Sect., 7 février 1936, *Jamart*, Rec). Pour l'administration centrale et les services déconcentrés d'un ministère, cette compétence relève du ministre, « responsable du bon fonctionnement des services placés sous son autorité ». En revanche, un ministre n'est pas compétent pour préciser les modalités d'exercice du droit de grève dans les établissements publics placés sous sa tutelle (CE 1<sup>er</sup> décembre 2004, *M. C...*, et autres, n° 260551, Rec), la compétence relevant des organes dirigeant de l'établissement. Une collectivité territoriale peut édicter une telle réglementation pour ses agents.

### Le droit de grève reconnu aux fonctionnaires doit s'exercer dans les limites d'un usage non abusif, des nécessités de l'ordre public, des besoins essentiels de la nation et de la continuité du service public.

Suivant un principe commun au droit du travail, la grève politique n'est pas autorisée (CE, 18 février 1955, *Bernot*, Rec, CE, Ass., 7 juillet 1950, *Sieur X... Charles*, n° 01645, Rec), elle doit avoir pour motif la défense des intérêts professionnels. Si le principe est clair, la distinction peut être difficile à opérer entre ces deux notions.

L'autorité compétente peut ensuite apporter des restrictions au droit de tout agent de rejoindre un mouvement de grève si elles sont nécessaires à la prévention d'un usage abusif de la grève, justifiées par les nécessités de l'ordre public, par les besoins essentiels du pays (CE, 6 juillet 2016, *Syndicat CGT des cadres et techniciens parisiens des services publics territoriaux et autres*, n° 390031, T.) ou pour assurer la continuité du service public (CE, 21 octobre 1970, *Syndicat général des fonctionnaires des impôts Force Ouvrière et autre*, n° 65845, Rec). Ainsi, l'autorité administrative peut interdire de grève certains agents à raison des postes qu'ils occupent (idem), par exemple, en l'espèce, aux personnels d'autorité ou ayant des responsabilités importantes nécessaires pour assurer

la continuité du fonctionnement des services intéressés et aux personnels d'exécution détenant ces emplois, mais elle ne peut légalement édicter une interdiction absolue et permanente en fonction du grade (idem).

Le juge exerce son contrôle sur le caractère nécessaire de ces limitations. Ainsi, dans une affaire récente, le Conseil d'État a jugé que, pour la réglementation de grèves dans des équipements sportifs, il était possible d'imposer aux grévistes d'exercer leur droit de grève dès le moment de leur prise de service, pour éviter d'avoir à évacuer l'équipement qu'on avait d'abord cru pouvoir faire fonctionner. En revanche, il a jugé injustifié une règle imposant de se déclarer gréviste, non pas 48 heures avant la date à laquelle un agent entend personnellement participer à un mouvement de grève, mais 48 heures avant le début de la grève fixé dans le préavis, cette réglementation empêchant donc de rejoindre un mouvement de grève déjà engagé (CE, 6 juillet 2016, *Syndicat CGT des cadres et techniciens parisiens des services publics territoriaux et autres*, n° 390031, T ; v. aussi CE, 29 décembre 2006, *SNCF*, n° 286294, Rec.).

### L'absence de service fait due à la participation à une grève donne lieu à une retenue sur le traitement du fonctionnaire calculée par trentièmes

En l'absence de service fait, les fonctionnaires se voient appliquer sur leur traitement une retenue dont le montant est soumis à la règle du trentième indivisible (article 4 de la loi n° 61-825 du 29 juillet 1961). La loi n° 82-889 du 19 octobre 1982 relative aux retenues pour absence de service fait par les personnels de l'État, des collectivités locales et des services publics avait institué des modalités de retenues particulières en cas d'absence de service fait par suite d'une grève (pour 1 heure de grève : 1/151,67<sup>ème</sup> de retenues, pour 1/2 journée de grève : 1/60<sup>ème</sup> et pour une journée : 1/30<sup>ème</sup>). Les dispositions de ce texte ont été abrogées par la loi n° 87-588 du 30 juillet 1987 qui rétablit la règle du trentième indivisible.

Conformément à une décision du Conseil constitutionnel (Décision n° 87-230 DC du 28 juillet 1987), la règle du trentième indivisible, qui ne vaut que pour les fonctionnaires de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif, constitue une « mesure de portée comptable » qui n'a pas le caractère d'une pénalité financière. Dès lors, pour le fonctionnaire de l'État qui n'a pas accompli son service pour fait de grève, la retenue opérée sur le traitement est calculée par trentièmes de la rémunération mensuelle, fraction indivisible du traitement. En outre, le traitement ayant un caractère forfaitaire, le décompte des retenues à opérer sur son traitement mensuel s'élève, en principe, à autant de trentièmes qu'il y a de journées où cette absence de service fait a été constatée, même si, durant certaines de ces journées, cet agent n'avait aucun service à accomplir (CE, 12 avril 2013, *M. B...*, n° 351229, T).



## PARTIE 2

## Droits et obligations du fonctionnaire

## FICHE N° 22 :

## Le droit à la rémunération et la règle du service fait

CE, Sect., 24 avril 1964, *Syndicat national des médecins des établissements pénitentiaires*, n° 57706, Rec. CE, 27 juin 2008, *Ministre de l'économie, des finances et de l'emploi c/ Mme Morand*, n° 305350, Rec.



## L'essentiel

La règle du service fait, pilier du mécanisme de rémunération des agents publics, repose sur un principe simple issu des dispositions de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 : un fonctionnaire ne peut être payé qu'une fois son service effectué. Elle peut toutefois se révéler d'application délicate, ainsi que le révèle l'abondante jurisprudence dans ce domaine.



## Les mots du juge

« Considérant (...) qu'en fixant une limite à la durée hebdomadaire des vacances à raison desquelles les médecins des établissements pénitentiaires peuvent prétendre à une rémunération, alors que lesdits médecins doivent, en vertu de l'article D. 376 du code de procédure pénale, se rendre à la prison toutes les fois qu'ils y sont appelés par le chef de l'établissement et peuvent ainsi se trouver amenés à accomplir dans une semaine plus de trente-trois heures de service à l'établissement pénitentiaire, l'alinéa dernier de l'article 1<sup>er</sup> [de la décision attaquée] méconnaît le principe suivant lequel les agents publics ont droit à obtenir la rémunération de tout service qu'ils accomplissent »

(CE, Sect., 24 avril 1964, *Syndicat national des médecins des établissements pénitentiaires*, n° 57706, Rec.).

« Considérant qu'il résulte de ce qui précède [à savoir l'art. 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, l'art. 4 de la loi de finances rectificative du 29 juillet 1961, ainsi que l'art. 1<sup>er</sup> du décret du 6 juillet 1962 portant règlement sur la comptabilité publique en ce qui concerne la liquidation des traitements des personnels de l'État] que l'absence de service fait due en particulier à la participation à la grève, pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappé d'indivisibilité en vertu des dispositions précitées, c'est-à-dire au trentième de la rémunération mensuelle ; qu'en outre, eu égard au caractère mensuel et forfaitaire du traitement tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> du décret du 6 juillet 1962, en cas d'absence de service fait pendant plusieurs jours consécutifs, le décompte des retenues à opérer sur le traitement mensuel d'un agent public s'élève en principe à autant de trentièmes qu'il y a de journées comprises du premier jour inclus au dernier jour inclus où cette absence de service fait a été constatée, même si durant certaines de ces journées, cet agent n'avait aucun service à accomplir »

(CE, 27 juin 2008, *Ministre de l'économie, des finances et de l'emploi c/ Mme A*, n° 305350, Rec.).



## Commentaire

La jurisprudence du Conseil d'État a depuis longtemps consacré un droit à rémunération des agents publics (CE, Sect., 24 avril 1964, *Syndicat national des médecins des établissements pénitentiaires*, n° 57706, Rec.) en précisant que celle-ci ne saurait être inférieure au salaire minimum (CE, Sect., 23 avril 1982, *Ville de Toulouse c/ Mme X...*, n° 36851, Rec.).

Désormais, ce principe est fixé à l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 qui dispose que : « Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des



résultats professionnels des agents ainsi que des résultats collectifs des services. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires ».

Ces dispositions constituent le socle législatif de l'ensemble des rémunérations dans la fonction publique, tant pour les agents titulaires que pour les agents non titulaires<sup>7</sup>, et fixent une règle fondamentale : celle du service fait. Son principe est simple : un fonctionnaire ne peut être

payé qu'une fois son service effectué. Plus exactement, un fonctionnaire ne doit être payé qu'après service fait (CE, 15 janvier 1997, *Institut national de recherches en informatique*, n° 135693, T.). Il s'agit d'une règle qui n'est pas spécifique à la fonction publique et qui trouve son origine en comptabilité publique. Un comptable public est en effet tenu de contrôler la justification du service fait pour apprécier la validité de la créance qu'un agent public détient sur son employeur<sup>8</sup>.

### Cette règle est d'application stricte : lorsque l'agent public n'effectue pas son service, il n'a aucun droit au traitement correspondant dès lors que l'absence d'accomplissement de son service résulte de son propre fait

L'administration a compétence liée pour procéder à la suspension des traitements et indemnités en l'absence de service fait, dès lors qu'une décision a affecté l'agent public concerné sur un emploi correspondant à des fonctions effectives et qu'elle n'a pas le caractère d'une décision manifestement illégale et de nature à compromettre gravement un intérêt public (CE, 23 septembre 2013, *M. A...B...*, n° 350909, T.). Tel ne sera pas le cas, par exemple, lorsque l'administration n'a pas respecté son obligation de placer un agent dans une situation régulière et de l'affecter sur un emploi correspondant à des fonctions effectives, dans un délai raisonnable (CE, 19 décembre 2012, *M. A... B...*, n° 346245, T.). Une décision procédant à retenue sur salaire pour absence de service fait n'a pas à être motivée, sauf si elle révèle par elle-même un refus opposé à une demande d'un agent qui souhaitait obtenir la reconnaissance d'un droit à rémunération malgré l'absence de service fait (CE, 2 novembre 2015, *M. A...B...*, n° 372377, T.). Si le traitement est indûment versé, en l'absence de service fait, l'administration pourra en obtenir le remboursement.

Si l'agent effectue son service mais ne touche pas son traitement, il peut en obtenir le versement ainsi que, le cas échéant, réparation des préjudices qu'il aurait pu subir du fait de cette carence. A noter que lorsque l'administration est tenue de tirer les conséquences qui s'attachent à l'annulation d'une décision suspendant à tort le traitement d'un fonctionnaire, elle doit tenir compte, le cas échéant, des revenus professionnels que l'intéressé a pu se procurer en exerçant, en méconnaissance des dispositions de l'article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, une activité lucrative privée pendant la période au cours de laquelle il était en position d'activité. Dans cette hypothèse, l'administration doit lui verser les sommes qu'il aurait dû percevoir au titre de son traitement, tout en y soustrayant les sommes

indûment perçues (CE, 6 mars 2015, *Centre hospitalier Henri Guérin*, n° 369857, T.).

Le principe du service fait rencontre un certain nombre de tempéraments prévus par les lois statutaires ou la jurisprudence. Le fonctionnaire est en droit de percevoir son traitement, en l'absence de service fait, dans les cas :

- de congés rémunérés, tels que les congés annuels, congés pour motif médical (avec une dégressivité)<sup>9</sup> ou congé pour invalidité temporaire imputable au service<sup>10</sup> ;
- d'une *décharge d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical* (v. CE, Section, 27 juillet 2012, *A...Bourdois*, n° 344801, Rec.) ;
- d'une *autorisation spéciale d'absence*<sup>11</sup> ;
- d'un *congé spécial*<sup>12</sup> ;
- d'une *réintégration en surnombre*. Le fonctionnaire bénéficiant d'une telle garantie a droit à son traitement à compter de la date à laquelle l'administration est tenue de le réintégrer (CE, Sect., 28 février 1964, *Sieur Nadau*, Rec. ; CE, 13 février 1974, *Ministre de l'éducation nationale c/ Dame Hovelacque*, n° 88546, T. ; CE, 25 juillet 1975, *Sieur Mazeau*, n° 95717, T. ; JRCE, 12 décembre 2001, *Mme Pantz*, n° 239168, T.) ;
- d'un *droit de retrait*. Aucune retenue sur traitement ne peut être opérée, à moins que les agents s'étant retirés aient estimé à tort qu'une situation de travail présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé<sup>13</sup>. Dans cette hypothèse, l'administration n'en doit pas moins motiver la décision opérant une retenue sur traitement (CE, 18 juin 2014, *Ministre de l'éducation nationale c/ Mme A...G...D et autres*, n° 369531, T.).
- d'une *suspension conservatoire dans le cadre de poursuites disciplinaires*, (art. 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

7 La rémunération des agents contractuels est en effet généralement fixée sur la base de ces dispositions législatives, telles que précisées par de nombreuses dispositions réglementaires. Si tel n'est pas le cas, l'administration dispose d'une large marge d'appréciation pour la fixer : le juge de l'excès de pouvoir se limite en effet à un contrôle de l'erreur manifeste sur ce point. L'administration doit toutefois tenir compte, entre autres critères, des fonctions confiées à l'agent et de la qualification requise pour les exercer (CE, 30 décembre 2013, *Mme Coste*, n° 348057, T.) (cf. la fiche n° 87 « La rémunération des agents contractuels »).

8 Art. 20 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.

9 Pour la fonction publique d'État : art. 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ; pour la fonction publique territoriale : art. 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ; pour la fonction publique hospitalière : art. 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.

10 Art. 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, introduit par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017.

11 Pour fonction publique territoriale : art. 59 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ; pour la fonction publique hospitalière : art. 45 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.

12 Pour fonction publique territoriale : art. 99 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ; pour la fonction publique hospitalière : art. 89 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.

13 Pour les fonctions publiques d'État et hospitalière : art. 5-6 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 ; pour la fonction publique territoriale : art. 5-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.



### La principale difficulté relative à l'application de cette règle est celle de la caractérisation de l'absence de service fait

Si, dans certains cas, aucun doute n'est permis (par exemple en cas d'absences non justifiées ou lorsque l'agent présent est sur son lieu de travail mais n'exécute aucune de ses obligations), certaines hypothèses sont plus délicates à apprécier, principalement lorsque le service a été mal ou partiellement fait. La sensibilité de cette question a pu se mesurer à l'aune de la multiplication et du croisement des interventions du Conseil d'État<sup>14</sup>, du législateur<sup>15</sup>, puis du Conseil constitutionnel<sup>16</sup>.

Désormais, pour la fonction publique d'État, il n'y a pas service fait lorsque l'agent n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction, quand bien même il effectuerait ses heures de service. Lorsqu'un agent refuse de se conformer à ses nouveaux horaires de travail et persiste à accomplir son service sur la base des anciens horaires, le Conseil d'État a jugé qu'était ainsi constituée une inexécution partielle des obligations de l'agent assimilable à une absence de service fait (CE, 26 juillet 2006, *France Télécom*, n° 273118, Inédit).

### La jurisprudence du Conseil d'État a également précisé les modalités de calcul des retenues sur traitement

Le Conseil d'État a fixé une règle claire de calcul sans équivoque dans une décision de 1978 : en cas d'absence de service fait pendant plusieurs jours consécutifs, le décompte des retenues à opérer sur le traitement mensuel d'un agent public s'élève à autant de trentièmes qu'il y a de journées comprises du premier jour inclus au dernier jour inclus où cette absence de service fait a été constatée, même si, durant certaines de ces journées, cet agent n'avait aucun service à accomplir, pour quelque motif que ce soit (CE, 7 juillet 1978, *Sieur X...*, n° 03918, Rec.).

Cette règle dite du 30<sup>ème</sup> indivisible trouve en particulier à s'appliquer en matière de grève, en ce qui concerne la fonction publique d'État. Pour les fonctionnaires d'État, la grève pendant une fraction quelconque de la journée donne lieu à une retenue égale au trentième du traitement mensuel<sup>17</sup>. Dans les deux autres fonctions publiques, la retenue est proportionnelle à la durée de la cessation du travail (comme pour les salariés, à l'exception de ceux des entreprises, organismes ou établissements publics ou privés chargés de la gestion d'un service public pour lesquels la retenue est un 1/160<sup>ème</sup> du traitement mensuel pour les grèves inférieures à une heure, 1/50<sup>ème</sup> pour les grèves de plus d'une heure et ne dépassant pas une demi-journée et 1/30<sup>ème</sup> pour les grèves de plus d'une demi-journée et qui n'excèdent pas une journée).

La jurisprudence *Sieur X...* est identique à ce que juge la Cour de cassation dans le cas de salariés de droit privé dont

En revanche, lorsque les obligations de service ont été intégralement accomplies et en l'absence de dispositions statutaires prévoyant des sujétions particulières, le refus d'exécuter des obligations supplémentaires, s'il expose à des sanctions disciplinaires, ne peut entraîner de retenue sur traitement (CE, 23 mai 2007, *France Télécom*, n° 287394, Rec.). Enfin, l'administration ne peut invoquer l'absence de service fait d'un agent qu'elle a « placardisé » (CE, 26 janvier 2007, *M. M. Arthur A.*, n° 282703, T.).

L'application de cette règle aux fonctions publiques territoriale et hospitalière ayant été censurée par le Conseil constitutionnel (CC, 28 juillet 1987, *Loi portant diverses mesures d'ordre social*, n° 87-230 DC), ces dernières sont régies par les dispositions de la loi n° 82-889 du 19 octobre 1982 : le service imparfaitement fait peut donner lieu à une sanction disciplinaire mais ne peut entraîner une retenue sur traitement pour absence de service fait (CE, 19 octobre 2012, *Commune de Molsheim*, n° 329636, T.).

la rémunération est mensualisée : selon la jurisprudence constante de la chambre sociale, l'exercice de la grève entraîne la suspension du contrat de travail et donc la perte de la rémunération pendant toute la durée de la grève, y compris pour les jours où le salarié n'avait aucun service à assurer (Cass., Soc, 24 juin 1998, n° 96-44234, Bull. : la retenue est également appliquée à un jour férié inclus dans une période de grève).

Le raisonnement de la Cour de cassation est cependant fondé sur l'idée que l'exercice du droit de grève suspend l'exécution du temps de travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail, de sorte que l'employeur est délié pendant la même période de l'obligation de payer le salaire. La suspension du contrat de travail implique ainsi que le salarié ne peut se prévaloir au titre de cette période des avantages qui lui sont attribués, par exemple pour les jours chômés et payés, par les accords collectifs et la loi, dès lors que ces avantages sont subordonnés à l'exécution du contrat de travail. Or, ces principes sont inapplicables aux fonctionnaires car ces derniers ne sont pas placés dans une situation contractuelle. Le statut du fonctionnaire est intégralement défini par des dispositions législatives et réglementaires : sa participation à une grève n'a pas pour effet de suspendre la relation de travail. Le Conseil d'État juge ainsi que la participation à une grève ne peut être regardée comme une rupture du lien avec le service constitutive d'un abandon de poste (CE, 7 juillet 1999, *Mme X...*, n° 191534, T. ; cf. la fiche n° 61 « L'abandon de poste »).

14 CE, Ass., 20 mai 1977, *Ministre de l'éducation nationale c/ M. Quinteau*, n° 01827, Rec., à propos d'enseignants ayant, en application de consignes syndicales, refusé d'accueillir plus de vingt-cinq élèves dans leur classe mais ayant assuré un enseignement pendant la totalité des heures qui leur étaient imparties.

15 Loi n° 77-826 du 22 juillet 1977 modifiant l'article 4 de la loi de finances rectificative pour 1961 ; loi n° 82-889 du 19 octobre 1982 relative aux retenues pour absence de service fait par les personnels de l'État, des collectivités locales et des services publics et n° 87-588 du 30 juillet 1987 portant diverses mesures d'ordre social.

16 CC, 28 juillet 1987, *Loi portant diverses mesures d'ordre social*, n° 87-230 DC.

17 Ministère de la fonction publique, circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'État en cas de grève, *JORF* du 5 août 2003, p. 13299.



Par conséquent, le Conseil d'État a choisi de tempérer la portée de sa jurisprudence *Sieur X...* afin de déterminer comment doit être organisée la retenue sur traitement en application des dispositions législatives et réglementaires applicables au fonctionnaire et non en raison de la suspension de l'application de ces dispositions. Dans sa décision *Ministre de l'économie, des finances et de l'emploi c/ Mme A...* (CE, 27 juin 2008, n° 305350, Rec.), le Conseil d'État a ainsi jugé que si le décompte des retenues à opérer sur le traitement mensuel d'un agent public s'élevait en principe à autant de trentièmes qu'il y a de journées comprises du premier jour inclus au dernier jour inclus où l'absence de service fait a été constatée, l'application des règles de décompte des retenues sur le traitement mensuel d'un agent en grève ne saurait porter atteinte à son droit au congé annuel lorsque cet agent a été, préalablement au dépôt d'un préavis de grève, autorisé par son chef de service à prendre ses congés au cours d'une période déterminée.

La question de la retenue sur traitement à effectuer lorsqu'est en cause une grève est, de manière générale, celle qui nourrit le plus abondamment la jurisprudence du Conseil d'État, notamment lorsque sont en cause des corps de fonctionnaires dont les sujétions de service sont spécifiques. Ce qui peut donner lieu à des décisions jurisprudentielles d'une complexité et d'un raffinement peu communs.

La section du contentieux du Conseil d'État a ainsi statué sur le traitement de sapeurs-pompiers professionnels, dont le temps de travail est organisé sous forme de gardes. Elle a alors jugé que, à défaut de dispositions législatives applicables à ces agents qui précisent les modalités de calcul de la retenue sur traitement, le montant de celle-ci devait être proportionné à la durée de la grève, en comparant cette durée aux obligations de service auxquelles les intéressés étaient soumis pendant la période au cours de laquelle l'absence de service fait a été constatée et au titre de laquelle la retenue est opérée. Ainsi, dans le cas d'un agent qui assure son service sous la forme de gardes d'une durée de vingt-quatre heures suivies d'une période de repos, et dont le nombre total est fixé pour l'année alors que son traitement est liquidé mensuellement, il y a lieu, lorsque l'agent n'a pas accompli une ou plusieurs gardes de vingt-quatre heures auxquelles il était astreint, non pas de procéder à une retenue calculée par trentième de la part mensuelle de son traitement, mais de rapporter le nombre de gardes qu'il n'a pas accomplies au nombre moyen de gardes auquel l'intéressé est astreint chaque mois, établi sur la base de son obligation de service annuelle, et d'appliquer le rapport en résultant au montant mensuel du traitement auquel il a normalement droit (CE, Sect., 17 juillet 2009, *M. X...et autres*, n° 303588, Rec.).



Journal « L'humanité »

### Faire grève, de quel droit et dans quelles limites ?

Faire grève est un droit sans condition pour les salariés du secteur privé, sous conditions pour les salariés du secteur public... depuis 155 ans !

Publié le

Mardi 4 Décembre 2018

Daniel Roucoux (humanité)



"Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève" selon l'article L1132-2 du code du travail

Il s'agit du principe de non-discrimination qui concerne aussi bien les salariés des entreprises privées que ceux des services publics comme les cheminots ou les agents de la RATP, les hospitaliers etc., bref du secteur public.

Vous avez bien lu que le droit de grève est "un exercice normal" qui ne date pas d'hier soir ! Il est autorisé depuis le 25 mai 1864 (loi Ollivier) et "institutionnalisé" par l'article 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 qui dit bien que "le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le règlementent", autrement dit le code du travail - **C'est en effet ce que retient la jurisprudence à l'exemple du tribunal de grande instance de Paris dans son ordonnance du 14-mai-2018** .

Le code du travail justement fait une distinction entre le droit de grève des salariés du secteur privé qui peut être spontané (sans préavis) et ceux du public qui nécessite un préavis de 5 jours et la mise en place d'un service minimum. Dans les deux cas, attention à ce que la grève ne soit pas qualifiée de mouvement illicite. En effet, le droit de grève repose sur trois principes :

- arrêt total du travail (il n'est pas nécessaire que la majorité des salariés ou tous les salariés participent à la grève mais on ne peut pas faire grève tout(e) seul(e) sauf pour accompagner une grève nationale)

- concertation des salariés (donc une volonté collective suite ou non à l'appel d'un ou plusieurs syndicats)
- revendications professionnelles (salariales, conditions de travail, défense de l'emploi ou d'un service public).

L'ordonnance ci-dessus, rappelle (paragraphe III sur les allégations de grève illicite pages 11 et suivantes) plusieurs principes sur le droit de grève et sa qualification d'illicite :

- "le droit constitutionnel de faire grève se définit jurisprudentiellement comme une cessation collective, concertée et totale, le cas échéant de manière répétée et de courte durée, du travail effectif par des salariés en visant ainsi à gêner l'organisation générale de l'entreprise en tant qu'employeur afin d'appuyer des revendications professionnelles."

- "la grève est qualifiée d'illicite lorsqu'il existe une situation de dommage imminent au regard des intérêts autres que ceux des grévistes ou une situation de trouble manifestement illicite. Le dommage imminent se définit comme étant celui qui n'est pas encore réalisé mais qui se produira si la grève dure. Le trouble manifestement illicite se définit comme un fait matériel ou juridique qui constitue une violation du droit de grève."

Dans tous les cas, c'est à l'entreprise concernée d'apporter la preuve qu'elle est lésée par un abus de droit de grève. Et c'est la juridiction des référés qui est compétente.

#### Le droit de grève dans le privé

Lorsqu'ils font grève les salariés du privé sont protégés par les articles L2511-1 et suivants du code du travail qui rappellent que :

- "l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié,
- Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.
- Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit."

Il faut bien comprendre que la grève suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas (sauf faute lourde commise à l'occasion de l'exercice de ce droit de grève).

Et ce droit de grève doit rester discret, c'est-à-dire ne pas être mentionné sur le bulletin de paie du gréviste en application de l'article R3243-4 du code du travail

#### **C'est important à souligner parce que la grève n'est pas payée.**

En effet, il est effectué [sauf accord avec l'employeur] une retenue sur la rémunération du gréviste proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail... mais pas plus. Ce n'est pas une sanction puisque c'est un droit.

Certains accords d'entreprise ou conventions collectives peuvent prévoir une rémunération des grévistes.

#### **Le droit de grève dans le public et les services publics**

Il est autorisé et règlementé par le code du travail lui aussi articles L2512-1 à L2512-5

Sont concernés :



- les personnels de l'Etat, des régions, des départements et des communes comptant plus de 10 000 habitants ;
- les 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 comme la SNCF, la RATP etc.

Ainsi lorsque les personnels ci-dessus exercent le droit de grève, la cessation concertée du travail est précédée d'un **préavis de 5 jours au moins avant le jour J de la grève.**

**Attention ce préavis de 5 jours doit être mis à profit pour négocier.**

De plus certains agents doivent assurer un **service minimum et peuvent même être réquisitionnés.**

Si l'exercice de la grève par les salariés du secteur public ne peut donner lieu à aucune sanction (sauf faute grave, refus d'assurer le service minimum etc.), il entraîne une retenue sur la rémunération qui est calculée différemment pour chaque fonction publique :

- 1/30ème de la rémunération mensuelle par jour de grève pour les fonctionnaires d'Etat même pour une demi-journée,
- 1/30ème de la rémunération par jour de grève, 1/60ème pour une demi-journée de grève, 1/234ème pour une heure de grève dans la fonction publique hospitalière.

**Cependant, le paiement de jours de grève peut être négocié entre l'employeur et les organisations syndicales.**

## // le dossier pratique

Questions-réponses  
sur la grève

Contrairement aux idées reçues, les grèves sont plutôt rares dans le secteur privé. Selon les statistiques de la Dares, en 2020, seulement 1,2 % des entreprises d'au moins dix salariés du secteur marchand non agricole ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail. Pour autant, en ce mois d'octobre 2022, la grève revient au centre de l'actualité, à la faveur de la crise d'approvisionnement des stations-service en carburants. Aucune structure n'est à l'abri d'un conflit collectif. C'est pourquoi il est important pour les employeurs de savoir comment réagir et, pour les syndicats et salariés, de connaître les limites à ne pas dépasser. Le point dans ce dossier.

À CLASSER SOUS

CONFLITS COLLECTIFS

01 / 22

**E**n 2020, la proportion des entreprises d'au moins dix salariés du secteur marchand non agricole ayant connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail (1,2 %) était en forte baisse sur un an (- 1,3 point). Selon la Dares, l'industrie (2,3 %) ainsi que l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale privés (3,4 %) figurent parmi les secteurs les plus concernés. Par ailleurs, et sans surprise, 48 % des entreprises touchées par au moins une grève signalaient des revendications portant sur les salaires. En cet automne 2022 et à l'occasion de mouvements massifs de grève au sein des dépôts et raffineries de carburants, source d'importantes difficultés d'approvisionnement dans les stations-service, l'arrêt collectif de travail s'impose à nouveau dans le débat public. Dans le contexte inflationniste des mois à venir, propice à de telles revendications, employeurs comme syndicats et salariés se doivent de connaître le régime juridique applicable à la grève.

**1** Les conditions de licéité de la grève**QU'EST-CE QUE LA GRÈVE ?**

La grève se définit comme une **cessation totale du travail, collective et concertée**, en vue d'appuyer des **revendications professionnelles** (Cass. soc., 2 févr. 2006, n° 04-12.336 PB) dont l'employeur a eu **connaissance** (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-19.858 PB). Si une action n'entre pas dans cette définition, elle constitue un mouvement illicite.

**QUI PEUT FAIRE GRÈVE ?****► Faut-il être syndiqué ?**

La grève est un droit individuel qui s'exerce collectivement. Elle n'est pas réservée aux salariés syndiqués.

**► Un seul salarié peut-il faire grève ?**

En principe, non. La grève n'est licite qu'à condition que la cessation du travail soit **collective**. Pour autant, il n'est **pas** nécessaire que **l'ensemble** ou la majorité des salariés cesse le travail. La grève peut être limitée à un établissement, un service ou à **quelques salariés** (Cass. soc., 9 juin 1982, n° 80-40.899, à propos d'une grève suivie par trois salariés). Par exception, l'arrêt de travail d'un seul salarié peut constituer une grève lorsqu'il répond à un **mot d'ordre national** (Cass. soc., 29 mai 1979, n° 78-40.553) ou lorsqu'il est le seul salarié de l'entreprise (Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 93-42.247). La cessation de travail d'un salarié pour appuyer des revendications professionnelles formulées dans le cadre d'un préavis de grève déposé par une organisation syndicale représentative dans une entreprise gérant un service public (v. l'encadré p. 3) constitue également une grève et ce, « peu important le fait qu'un seul salarié se soit déclaré gréviste » (Cass. soc., 21 avr. 2022, n° 20-18.402 B).

**► Un salarié détaché peut-il faire grève dans l'entreprise d'accueil ?**

Un salarié détaché dans une entreprise affectée par une grève peut y participer dès lors que les **revendications** professionnelles émises par les salariés de cette entreprise le **concernent**. Il peut par exemple s'agir des conditions de travail (Cass. soc., 17 déc. 2003, n° 01-46.251).

## POUR QUELS MOTIFS ?

### ▣ Exigence de revendications professionnelles...

Pour être qualifiée de grève, la cessation du travail doit être fondée sur des revendications professionnelles.

Tel est le cas par exemple lorsque les revendications portent sur la **rémunération**, les **conditions de travail**, l'**hygiène** et la **sécurité**, ou encore l'exercice du **droit syndical**. De même, la contestation d'une décision de l'employeur ayant des incidences sur l'**emploi** (plan de restructuration, délocalisation, licenciements économiques) constitue une revendication professionnelle (*Cass. soc., 22 nov. 1995, n° 93-44.017*). Il a, par exemple, été jugé que la **défense du mode d'exploitation** du réseau des transports urbains constituait, pour les employés de la Régie des transports de Marseille (RTM), établissement public industriel et commercial, une revendication d'ordre professionnel (*Cass. soc., 23 oct. 2007, n° 06-17.802 PB*).

**À NOTER** Ne constituent pas des grèves licites des mouvements dits « d'autosatisfaction », comme la cessation collective du travail plusieurs samedis de suite par des salariés ne voulant pas travailler ce jour-là (*Cass. soc., 23 nov. 1978, n° 77-40.946*), ou l'absence des salariés un jour de pont que l'employeur leur avait refusé (*Cass. soc., 7 nov. 1984, n° 82-41.441*). En effet, le droit pour les salariés de recourir à la grève ne les autorise pas, sous son couvert, à exécuter leur travail dans les conditions qu'ils revendiquent.

### ▣ ... dont l'employeur a eu connaissance

La présentation de revendications professionnelles est un préalable nécessaire à l'exercice du droit de grève (*Cass. soc., 19 nov. 1996, n° 94-42.631*). L'exercice normal du droit de grève nécessite en effet l'existence de revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir **connaissance au moment de l'arrêt de travail**. A ainsi été jugé illicite un arrêt de travail dont l'employeur avait été tenu dans l'ignorance des motifs, n'en ayant été informé qu'après avoir demandé aux salariés les raisons du blocage des portes de l'entreprise (*Cass. soc., 30 juin 2015, n° 14-11.077 P*).

La régularité de la grève n'est pas **conditionnée au rejet** de ces revendications par l'employeur (*Cass. soc., 11 juill. 1989, n° 87-40.727*). Peu importe également qu'il soit à même de les satisfaire (*Cass. soc., 23 oct. 2007, n° 06-17.802 PB*).

Sur les **modalités** de présentation à l'employeur des revendications, *v. ci-après*.

## QUELQUES DÉFINITIONS

La **grève tournante** est celle qui affecte successivement dans l'entreprise soit des catégories professionnelles (grève tournante verticale), soit des secteurs d'activité ou des services (grève tournante horizontale).

La **grève bouchon** se concentre sur un point stratégique de la production.

La **grève du zèle** consiste à appliquer très strictement les consignes de travail, ce qui aboutit à ralentir voire à paralyser un ou plusieurs services.

La **grève perlée** se traduit par un ralentissement anormal de la production.

Le **piquet de grève** est un regroupement des grévistes devant l'entreprise dans le but d'inciter les non-grévistes à cesser le travail.

## ▣ Quid des grèves de solidarité ?

Il faut distinguer la grève de solidarité interne, déclenchée à l'intérieur de l'entreprise, de la grève de solidarité externe, dépassant le cadre de l'entreprise.

### Cas d'une grève de solidarité interne

Des salariés peuvent se mettre en grève par solidarité avec d'autres membres du personnel de l'entreprise. Le caractère licite ou illicite de ce mouvement dépend des revendications professionnelles avancées.

C'est ainsi qu'une grève visant à protester **contre une sanction** prononcée à l'encontre d'un salarié pour un motif strictement personnel n'est pas **légitime** (*Cass. soc., 16 nov. 1993, n° 91-41.024*; *Cass. soc., 30 mai 1989, n° 86-16.765*). En revanche, dès lors que l'action entreprise par les grévistes pour soutenir un ou des salariés licenciés n'est pas étrangère à des **revendications professionnelles intéressant l'ensemble du personnel**, le mouvement de grève est **licite**. Ainsi jugé d'une grève de protestation contre le licenciement économique d'un salarié, dans la mesure où la menace sur l'emploi que faisait peser ce licenciement intéressait l'ensemble du personnel (*Cass. soc., 22 nov. 1995, n° 93-44.017*). Même solution s'agissant d'une grève en soutien à un délégué syndical menacé de licenciement au moment où il demandait à la direction des augmentations de salaire dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (*v. Cass. soc., 5 janv. 2011, n° 10-10.685 PB*; *Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-12.562 PB*).

### Cas d'une grève de solidarité externe

Ce type de grève consiste à soutenir les salariés d'une autre entreprise. Elle est licite dès lors que les salariés cessent le travail pour participer, par exemple, à une journée nationale de protestation défendue dans l'autre entreprise, mais dont les **revendications d'ordre social ou professionnel** les intéressent (*v. Cass. crim., 12 janv. 1971, n° 70-90.753*). En revanche, par analogie avec les grèves de solidarité interne (*v. ci-dessus*), le mouvement de grève dans une entreprise, destiné à exiger la réintégration d'un salarié licencié dans une autre entreprise n'est pas selon nous licite.

## ▣ Et les grèves politiques ?

En principe, des revendications politiques ne constituent pas des **revendications professionnelles**.

Cependant, il en va autrement si les grévistes portent aussi des revendications **d'ordre social** et professionnel. Par exemple, a été jugée licite la participation d'un salarié à une grève déclenchée au plan national pour protester contre des mesures économiques et sociales, même si aucune revendication particulière à l'entreprise n'avait été formulée, et que l'intéressé avait été seul à faire grève dans l'entreprise (*Cass. soc., 29 mai 1979, n° 78-40.553*).

Jugé de même de la participation à une grève nationale pour la **défense des retraites** (*Cass. soc., 15 févr. 2006, n° 04-45.738 PB*).

## COMMENT EST DÉCLENCHÉE LA GRÈVE ?

### ▣ Qui déclenche la grève ?

La loi ne détermine pas qui peut déclencher une grève. Celle-ci peut donc être initiée aussi bien par un syndicat qu'un salarié, ou les représentants du personnel.

## QUAND LA LOI IMPOSE DES PRÉAVIS DE GRÈVE

- **Dans le secteur public.** Pour les personnels de l'État, des régions, des départements et des communes de plus de 10 000 habitants, ainsi que pour les personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés chargés de la gestion d'un service public, la grève doit être précédée d'un préavis émanant d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé (C. trav., art. L. 2512-1 et L. 2512-2, al. 1 et 2). Dans les entreprises privées chargées d'un service public, cette obligation ne concerne que le personnel affecté à l'activité de service public (Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-13.792 PB). Le préavis doit préciser les motifs de recours à la grève, et mentionner le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non de la grève envisagée. Il doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement ou de l'entreprise, ou de l'organisme intéressé (C. trav., art. L. 2512-2, al. 3 et 4). L'envoi de préavis de grève successifs pour le même motif ne caractérise aucun trouble manifestement illicite, en l'absence de disposition légale l'interdisant et à défaut de manquement à l'obligation de négociation (Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 10-26.237 PB, à propos d'un syndicat ayant transmis successivement six préavis de grève, par télécopie et après 21 h 00). Des réglementations spécifiques sont prévues pour certains corps ou secteurs de la fonction publique.
- **Dans le transport terrestre de voyageurs.** Dans les entreprises publiques ou privées chargées d'une mission de service public de transports terrestres de voyageurs, la grève est soumise à un préavis émanant d'un ou plusieurs syndicats représentatifs et dont le dépôt ne peut intervenir qu'après une négociation avec l'employeur (L. n° 2007-1224, 21 août 2007; C. transp., art. L. 1324-2 et s.; D. n° 2008-82, 24 janv. 2008; C. transp., art. R. 1324-1 et s.). Est régulier le préavis notifié par lettre recommandée portant l'en-tête du syndicat et mentionnant l'identité du délégué syndical, ces mentions ne laissant aucun doute quant à l'organisation syndicale dont émanait le préavis, peu important l'absence de signature de son auteur (Cass. soc., 14 sept. 2017, n° 16-12.215 D). Par ailleurs, les salariés doivent informer l'employeur qu'ils feront grève au plus tard 48 heures avant, sous peine de sanctions disciplinaires (CE, 19 mai 2008, n° 312329). Cette formalité n'est soumise à aucune règle de forme (Cass. soc., 8 déc. 2016, n° 15-16.999: dans cette affaire, les syndicats avaient fait parvenir à l'employeur des listes collectives intitulées « déclaration de grève » émargées par les salariés inscrits pour participer à ce mouvement de grève). Si les salariés renoncent à faire grève ou décident de reprendre leur service, ils doivent en informer l'employeur au plus tard 24 heures avant, sous peine de sanctions en cas de manquement répété (C. transp., art. L. 1324-7). S'ils n'ont pas, dans ce délai, informé l'employeur de leur décision de renoncer à faire grève, les agents déclarés grévistes ne peuvent être considérés comme disponibles au jour de la grève, y compris pendant la période entre l'expiration de leur repos journalier et l'heure théorique de prise de service (Cass. soc., 16 janv. 2019, n° 17-27.124 PB).
- **Dans le transport aérien de voyageurs.** Dans ce secteur, les entreprises sont invitées à négocier des accords-cadres organisant une procédure de prévention des conflits, prévoyant notamment que la grève ne pourra être déclenchée qu'après négociation avec l'employeur. De plus, les salariés dont l'absence est de nature à affecter directement la réalisation des vols doivent déclarer leur intention de faire grève au moins 48 heures à l'avance, sous peine de sanction. Cette formalité d'information n'est soumise à aucune règle de forme, néanmoins, afin de pouvoir organiser l'activité durant la grève, l'employeur est compétent pour déterminer les modalités pratiques de transmission par les salariés de leur déclaration (Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-22.392 D). S'ils renoncent à faire grève ou décident de reprendre leur service, ils doivent en informer l'employeur au plus tard 24 heures avant, sous peine de sanctions en cas de manquement répété. De son côté, l'employeur ne peut pas utiliser les informations issues des déclarations individuelles des salariés pour récompenser certains équipages ou les réaménager avant le début de la grève (Cass. soc., 12 oct. 2017, n° 16-12.550). La loi permet de recourir directement à un médiateur dès le début de la grève et d'organiser une consultation des salariés sur la poursuite de celle-ci au-delà de huit jours de conflit, mais son résultat n'affecte pas l'exercice du droit de grève (L. n° 2012-375, 19 mars 2012; C. transp., art. L. 1114-1 et s.).

En pratique, elle est généralement déclenchée par les syndicats.

### ❑ Faut-il respecter un délai de préavis ?

Hors les cas prévus par la loi (v. l'encadré ci-dessus), dans le secteur privé, l'exercice du droit de grève n'est soumis à **aucun préavis** (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-19.858 PB). Dès lors qu'ils **informent** l'employeur de leurs **revendications**, les salariés peuvent se mettre en grève sans attendre un quelconque délai (Cass. soc., 26 févr. 1981, n° 79-41.359).

L'employeur peut toutefois négocier avec les organisations syndicales représentatives un **préavis conventionnel**. Mais ce préavis ne lie que les organisations syndicales signataires de l'accord le prévoyant, il est inopposable aux salariés. En effet, seule la loi peut créer un délai de préavis de grève s'imposant aux salariés (Cass. soc., 12 mars 1996, n° 93-41.670).

### ❑ À quel moment et comment présenter les revendications à l'employeur ?

L'employeur doit avoir connaissance des revendications professionnelles au **plus tard** dès le commencement du

mouvement de grève, peu important la forme de cette information (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-19.858 PB).

Aucun **formalisme** n'est prévu pour la présentation des revendications. Celles-ci peuvent être transmises **oralement** (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-19.858 PB) ou par **écrit**, via un simple courrier ou un mail. Il a même été admis que les revendications professionnelles puissent être communiquées par des **tiers** et non par les salariés ou les syndicats (Cass. soc., 28 févr. 2007, n° 06-40.944 PB: dans cette affaire, l'employeur avait été informé des revendications des grévistes par un courrier de l'inspecteur du travail et une discussion au cours d'une réunion de CHSCT).

En pratique, une grève est souvent précédée de la distribution de tracts, d'assemblées générales ou encore de réunions en amont entre la direction et les syndicats en vue d'éviter un tel conflit. Il est donc rare que l'employeur n'ait aucune connaissance des revendications des grévistes avant le déclenchement du mouvement.

**À NOTER** Les salariés peuvent déclencher la grève sans attendre que l'employeur ait clairement refusé de satisfaire leurs revendications (Cass. soc., 20 mai 1992, n° 90-45.271).

## ❑ Le salarié doit-il se déclarer gréviste ?

Étant absent de son poste, le salarié gréviste doit justifier de son absence, en l'occurrence par sa participation à la grève.

**À NOTER** Les salariés, qui sont seuls titulaires du droit de grève, ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis (Cass. soc., 12 janv. 1999, n° 96-45.659). Ils peuvent décider à tout moment de rejoindre le mouvement (Cass. soc., 8 déc. 2005, n° 03-43.934 PB). En conséquence, un employeur ne peut, de sa propre initiative, déduire du fait que plus aucun salarié ne participe au mouvement que la grève est terminée. Cette décision ne peut en effet être prise que par le syndicat ayant déposé le préavis (Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-18.404 PB; v. dans le même sens : Cass. soc., 8 déc. 2016, n° 15-16.078 PB). De même, l'employeur ne peut déduire de l'absence de salarié gréviste au cours des trois premiers jours de la période visée par le préavis que celui-ci était devenu sans effet (Cass. soc., 11 févr. 2015, n° 13-14.607 PB). L'empêchement pour l'employeur, résultant des modalités de la grève définies dans un préavis régulier, d'organiser un plan de transport et d'information des usagers ne constitue pas un abus du droit de grève caractérisant un trouble manifestement illicite (Cass. soc., 30 juin 2015, n° 14-10.764 PB).

## QUELLES FORMES LA GRÈVE PEUT-ELLE PRENDRE ?

### ❑ Débrayages répétés, grève tournante, grève perlée, ces formes de grève sont-elles licites ?

La grève suppose une **cessation totale** du travail. C'est pourquoi la **grève perlée**, malgré la terminologie employée, ne constitue pas une grève, mais une inexécution défectueuse des obligations découlant du contrat de travail (Cass. soc., 16 mai 1989, n° 85-43.359). La grève ne peut pas être limitée à une obligation particulière du contrat de travail, telle que :  
– les tâches spécifiques susceptibles d'être demandées pendant les travaux de maintenance des installations nucléaires (Cass. soc., 21 oct. 2009, n° 08-14.490 PB);  
– le fait d'être à la disposition de l'employeur en dehors de l'horaire normal de travail (Cass. soc., 5 janv. 1979, n° 77-40.697);  
– l'obligation d'astreinte (Cass. soc., 2 févr. 2006, n° 04-12.336 PB);  
– l'exécution de **travaux exceptionnels** de maintenance et de sécurité (Cass. soc., 11 juill. 2016, n° 14-14.226 PB). En revanche, tant que les débrayages répétés, les grèves tournantes et les grèves bouchons ne conduisent pas à une désorganisation de l'entreprise, ils constituent une grève licite. En effet, selon une jurisprudence constante, des **arrêts de travail courts et répétés**, bien que dommageables pour la production, ne constituent pas un abus du droit de grève ou un mouvement illicite dès lors qu'ils n'entraînent pas une désorganisation de l'entreprise (Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-69.030 PB; Cass. soc., 10 juill. 1991, n° 89-43.147).

**À NOTER** À notre sens, si, contrairement à la grève perlée, la grève du zèle n'est pas considérée comme une inexécution fautive du contrat de travail, elle ne peut, en revanche, constituer une grève, faute de cessation totale du travail.

### ❑ Les grévistes peuvent-ils occuper l'entreprise ?

Oui, à condition qu'il n'y ait pas d'abus de droit (atteinte au droit de propriété, à la liberté du travail ou

de risque pour la sécurité des personnes et des biens). Il n'y a pas de trouble manifestement illicite lorsque l'occupation :

– est purement symbolique et **n'entrave pas la liberté du travail** (Cass. soc., 26 févr. 1992, n° 90-40.760);

– n'est que **momentanée et limitée** à certaines parties de l'entreprise (Cass. soc., 11 févr. 1960, n° 57-40.650);  
– est intervenue en réaction à la fermeture brutale d'une unité de production sans information ni consultation préalable des représentants du personnel et alors qu'il ne pouvait être reproché aux salariés aucune dégradation de matériel, **aucune violence**, séquestration ou autre comportement dangereux à l'égard du personnel se trouvant sur le site (Cass. soc., 9 mars 2011, n° 10-11.588 PB).

En revanche, lorsque l'occupation constitue un trouble manifestement illicite, l'employeur peut saisir le juge des référés pour obtenir une **ordonnance d'expulsion**. Il en a été jugé ainsi, dans une affaire où le fonctionnement réduit de l'usine, imposé par les salariés qui occupaient les locaux, présentait des risques de pollution et empêchait, en neutralisant le turbo-alternateur, la complémentarité des différentes fonctions de l'installation, nécessaire pour la protection de la sécurité et de la salubrité publiques (Cass. soc., 26 févr. 1992, n° 90-15.459).

### ❑ La pratique des piquets de grève est-elle licite ?

La pratique du piquet de grève n'est pas illicite si elle n'entraîne pas la **désorganisation** de l'entreprise et n'entrave pas la **liberté du travail** (Cass. soc., 7 juin 1995, n° 93-46.448; Cass. soc., 5 déc. 2010, n° 08-42.714 D).

De même, le blocage d'un camion devant l'entrée de l'entreprise, qui n'entrave pas le travail des salariés ne participant pas au mouvement de grève ou qui n'entraîne pas une désorganisation de l'entreprise, en raison de l'existence d'un autre accès aux locaux de l'entreprise, ne constitue pas une faute grave (Cass. soc., 9 mai 2012, n° 10-26.497 PB).

En revanche, si le piquet de grève entraîne le blocage des portes de l'établissement, empêchant les autres salariés d'y accéder, le mouvement est illicite. L'**atteinte à la liberté du travail** des non-grévistes constitue une **faute lourde** (Cass. soc., 14 sept. 2017, n° 16-16.069 D).

## QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES D'UN MOUVEMENT ILLICITE ?

Lorsque le mouvement de grève est illicite, les salariés qui y participent ne sont pas considérés comme **grévistés**. Ils ne peuvent donc pas se prévaloir de la **protection** attachée au droit de grève (Cass. soc., 30 juin 2015, n° 14-11.077 P). Par conséquent, le pouvoir disciplinaire de l'employeur ne se trouve pas limité à la seule faute lourde du salarié. En clair, une **faute grave** ou **simple** suffit à justifier la rupture du contrat de travail. Dans l'arrêt du 30 juin 2015, la Cour de cassation a estimé que le salarié, en bloquant la sortie de l'entreprise afin d'empêcher les véhicules de service de se rendre sur les chantiers, puis, en heurtant volontairement avec son véhicule le directeur et le gérant, avait commis des faits rendant impossible son maintien dans l'entreprise, de sorte que son licenciement pour faute grave était justifié.

# Le Monde

*Droit de grève : préavis, rémunération, réquisitions... Que dit la loi ?*

*Les syndicats ont appelé à une nouvelle journée de mobilisation et de grève, mardi 31 janvier, contre le projet de réforme des retraites. Un gréviste doit-il prévenir son employeur ? Peut-on faire grève seulement une heure ?*

*Par Romain Geoffroy et Marie Slavicek*

*Publié le 29 janvier 2023 à 06h00, mis à jour le 31 janvier 2023 à 14h42*

Une deuxième grève nationale interprofessionnelle est prévue, mardi 31 janvier, contre le projet de réforme des retraites, après un premier mouvement très mobilisateur, le 19 janvier. Entre les deux, certains agents grévistes, notamment dans les secteurs de l'énergie, ont multiplié les actions : coupure de courant, baisse de production d'électricité...

## **Quelles sont les conditions pour faire grève ?**

Le droit de grève est inscrit à l'alinéa 7 du préambule de la Constitution de 1946, repris par la Constitution de la Ve République. Il est défini juridiquement comme « la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles ».

Il n'est pas nécessaire d'être syndiqué ou élu du personnel pour exercer son droit de grève. Pour être « collectif », le mouvement doit être suivi par au moins deux salariés. Cependant, quand ce droit s'exerce dans le cadre d'un mouvement de grève national, le salarié peut être seul gréviste dans son entreprise.

## **Est-il obligatoire de déposer un préavis pour faire grève ?**

Les salariés du privé ne sont pas tenus de prévenir en cas de grève. Toutefois, des règles particulières s'appliquent dans les entreprises chargées d'un service public de transport de voyageurs ou dans le transport aérien : les salariés doivent déposer un préavis et entamer des négociations avant de lancer une grève.

Les salariés du public doivent déposer un préavis, dans des conditions qui dépendent de la fonction publique considérée.

## **Je suis salarié du privé : dois-je prévenir mon employeur avant de faire grève ?**

Contrairement à ceux du secteur public, les salariés du privé n'ont pas à informer leur employeur de leur intention de faire grève. Celle-ci peut être déclenchée à tout moment, sans préavis. Les grévistes doivent cependant présenter des revendications de nature professionnelle (salaire, condition de travail, défense de l'emploi ou des droits...).

Dans le cadre du mouvement de contestation de la réforme des retraites, ces revendications sont évidentes puisque des syndicats ont déposé des préavis de grève au niveau national. Si la défense du système des retraites actuel comporte une dimension politique, elle constitue bien une revendication de nature professionnelle.

C'est à l'employeur de constater l'absence du salarié le jour de la grève et de lui demander dans les jours qui suivent les raisons de son absence. Le salarié peut cependant prévenir son employeur de son absence s'il le souhaite.

### **Je travaille dans le secteur public : puis-je me mettre en grève ?**

Le droit de grève est reconnu aux agents publics. Mais, contrairement aux salariés du privé, ils doivent déposer un préavis. Les règles sont différentes selon le type de fonction publique à laquelle appartient l'agent : fonction publique d'Etat, territoriale ou hospitalière.

Dans la fonction publique d'Etat : un préavis doit être déposé par une ou plusieurs organisations syndicales au moins cinq jours avant le déclenchement de la grève. Dans ce cadre, un agent n'est pas obligé d'informer son administration de son intention de faire grève.

Mais il existe quelques exceptions :

- les enseignants du premier degré doivent faire savoir à leur autorité hiérarchique s'ils seront en grève au moins quarante-huit heures avant le début du mouvement ;
- les agents d'une structure soumise à un service minimum doivent informer à l'avance leur administration de leur intention d'y participer ou non.

Si l'obligation de préavis n'est pas respectée, l'administration peut prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre des grévistes.

Dans la fonction publique territoriale ou hospitalière, le préavis doit parvenir cinq jours avant le début de la grève, sauf dans les communes de moins de 10 000 habitants, où il n'est pas obligatoire.

Enfin, il existe certains métiers qui n'ont pas le droit de se mettre en grève : les CRS, les militaires, les personnels de l'administration pénitentiaire, les personnels des transmissions du ministère de l'intérieur, ainsi que les magistrats de l'ordre judiciaire.

### **Un employeur peut-il sanctionner ses salariés pour avoir fait grève ?**

Sur ce point, le code du travail est très clair : aucun salarié ne peut être sanctionné, ni faire l'objet d'une discrimination (par exemple en matière d'augmentation de salaire) pour avoir fait grève. Interrogée par Le Monde, Nathalie Verdeil, secrétaire confédérale de la CGT, reconnaît toutefois qu'il n'est « pas simple de faire grève » dans certaines entreprises où l'employeur peut exercer des « pressions ». Il peut ainsi y avoir des « déviances », pointe-t-elle, chez certains employeurs qui vont sanctionner indirectement ou à retardement le fait d'avoir fait grève en s'appuyant sur un autre grief.

En revanche, en cas de faute lourde (par exemple le fait de participer personnellement à des actes illégaux), le salarié peut être licencié.

### **Un employeur peut-il demander à un salarié s'il a l'intention de faire grève ?**

L'employeur peut le lui demander, mais le salarié n'est pas obligé de lui répondre à l'avance.

Une fois la grève commencée, le salarié doit répondre à son employeur qui lui demande de justifier son absence.

### **Un employeur peut-il remplacer des salariés grévistes ?**

Non, il ne peut pas embaucher une personne en CDD ou un intérimaire pour remplacer un salarié gréviste. Cependant, l'employeur peut demander aux non-grévistes de réaliser les tâches d'ordinaires dévolues aux grévistes.

### **Puis-je faire grève seulement une heure ou une demi-journée ?**

Rien ne l'interdit dans la mesure où il n'existe aucune durée légale, minimale ou maximale, de grève. Celle-ci peut être de courte durée (une heure, voire moins, ou une demi-journée) ou bien se poursuivre pendant une longue période (plusieurs jours ou semaines). En outre, elle peut être répétée : par exemple, un arrêt collectif et concerté du travail de quinze minutes toutes les heures pendant une semaine relève d'un exercice possible du droit de grève.

Il faut ici souligner que le terme de « grève perlée » est souvent utilisé, à tort, pour qualifier un mouvement social alternant par exemple deux jours de grève et trois jours travaillés durant plusieurs semaines. On qualifiera plutôt ce type de grève d'« intermittente » ou « en pointillé ». La grève perlée répond à une définition très différente : il s'agit d'un ralentissement du rythme de travail ou de sa qualité, qui désorganise la production sans l'arrêter totalement.

La grève perlée est un mouvement illicite, tout comme la « grève du zèle », qui consiste à appliquer les règlements avec tant de formalisme qu'on empêche la réalisation du travail (par exemple des douaniers qui vérifient en détail tous les bagages de chaque voyageur pour bloquer le trafic aérien).

### **Quels effets la grève a-t-elle sur la rémunération ?**

Dans le privé : l'employeur retient sur la paye du salarié gréviste une rémunération proportionnelle à la durée de l'arrêt du travail. Toute retenue supérieure est interdite. On perd ainsi une heure de salaire pour une heure de grève, une journée pour un jour, etc.

Dans le public : c'est le même principe qui s'applique, avec des règles parfois plus strictes.

Dans la fonction publique d'Etat, l'absence de service entraîne une retenue d'un trentième de la rémunération par jour de grève, même si l'agent ne fait grève qu'une heure ou une demi-journée. En outre, cette retenue sur salaire s'applique sur chaque jour compris dans la durée de grève (jours fériés, congés, week-ends). Par exemple, un agent qui fait grève un vendredi et le lundi suivant verra son salaire réduit de quatre trentièmes.

Dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, la retenue sur salaire est proportionnelle à la durée de la grève (un trentième par journée d'absence, un soixantième par demi-journée d'absence, etc.).

Dans la pratique, certains mouvements sociaux se terminent par un accord de fin de conflit qui donne parfois l'occasion de négocier le paiement, l'étalement ou la compensation des jours de grève, par exemple en posant des jours de RTT. Mais ce n'est pas le cas dans le secteur public, où les consignes de non-paiement sont strictes, surtout depuis la loi sur le service garanti de 2007. Les syndicats peuvent aussi limiter financièrement les pertes de salaire par des caisses de grève, alimentées par des dons. Mais cela ne suffit pas à compenser le manque à gagner des grévistes.



A noter que, selon le droit du travail, l'exercice du droit de grève ne doit pas être mentionné sur le bulletin de paie du gréviste.

### **Serai-je sanctionné si une grève des transports m'empêche de me rendre au travail ?**

Si le salarié prévient son employeur de l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail en raison d'une grève des transports, il ne peut pas être sanctionné. L'absence ou le retard doivent être justifiés, en fournissant par exemple un justificatif de la compagnie de transports. Son employeur pourra retenir sur son salaire une somme proportionnelle à la durée de l'absence, sauf en cas de convention ou d'accord collectif plus favorable.

Des aménagements d'horaires ou des solutions de télétravail sont également possibles afin que le salarié puisse tout de même travailler.

Enfin, le salarié peut aussi poser une journée de congés payés ou de RTT avec l'accord de son employeur. S'il en dispose, il s'agit d'une des solutions pour éviter d'être en retard au travail ou encore pour pouvoir garder ses enfants.

### **L'Etat peut-il réquisitionner les grévistes ?**

Dans le droit français, deux textes permettent en théorie la réquisition de salariés. En s'appuyant sur l'article L.1111-2 du code de la défense, l'exécutif peut, par décret pris en conseil des ministres, mobiliser des personnes et des biens « en cas de menace portant notamment sur une partie du territoire, sur un secteur de la vie nationale ou sur une fraction de la population ». Mais ces conditions sont extrêmement limitatives.

L'article L.2215-1 du code général des collectivités territoriales donne aussi pouvoir aux préfets, par arrêté, de « requérir toute personne nécessaire » lorsque « l'atteinte constatée ou prévisible au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publiques l'exige ». Pour cela, les représentants de l'Etat doivent justifier dans leur arrêté l'atteinte à l'ordre public, et préciser les lieux, la durée et le nombre de travailleurs concernés par cette mesure. Les grévistes réquisitionnés qui refuseraient d'obtempérer encourent jusqu'à six mois de prison et 10 000 euros d'amende.

En octobre 2010, une grève nationale avait touché les raffineries françaises, dont le personnel s'opposait à la réforme des retraites portée par le gouvernement Fillon. La préfecture de Melun avait pris un arrêté pour réquisitionner des salariés grévistes de la raffinerie de Grandpuits (Seine-et-Marne). Le tribunal administratif, saisi en référé par l'intersyndicale gréviste, avait suspendu la décision. Le juge avait reproché au préfet d'avoir réquisitionné la « quasi-totalité du personnel » du site, ce qui avait eu pour effet d'« instaurer un service normal (...) et non le service minimum que requièrent les seules nécessités de l'ordre et de la sécurité publics ». A l'inverse, le Conseil d'Etat avait validé en 2010 la légalité de la réquisition de salariés grévistes à Gargenville (Yvelines), estimant que cette mesure peut être justifiée si elle est « proportionnée aux nécessités de l'ordre public ».

A noter que, s'il existe un service minimal dans les services publics où la suspension d'activité entraînerait un danger significatif, comme les hôpitaux par exemple, la réquisition de personnels grévistes ne s'applique pas dans les transports.

### **Puis-je faire une grève par gratuité (énergie, péage, transports) ?**

Il est tentant pour les grévistes de rendre leur mouvement populaire en offrant gratuitement leurs services aux usagers : transports, énergie, péage... Mais cette forme de grève, qu'on appelle grève par gratuité, est

illicite. Les salariés du secteur privé ou les agents de la fonction publique qui la pratiquent peuvent en effet être sanctionnés pour faute grave ou faute professionnelle. Les employés qui y ont recours s'exposent à de lourdes sanctions (avertissement, blâme, mise à pied, rétrogradation voire licenciement).

Par exemple, pour un contrôleur SNCF non gréviste, ne pas vérifier la validité des billets correspond à une mauvaise exécution de son contrat de travail, et donc à une faute professionnelle. De toute façon, si le contrôleur est gréviste, il n'a pas à être sur son lieu de travail. En 1989, des cheminots avaient ainsi été lourdement sanctionnés par la direction de la SNCF pour avoir mené ce qu'ils appelaient une « grève de la pince ».

Dans le cadre du mouvement contre la réforme des retraites actuel, des salariés du secteur de l'énergie ont mené, en parallèle de la grève, jeudi 26 janvier, des actions dites « Robin des Bois » dans les centrales, les raffineries, les ports et les docks. A Lille et Marseille, notamment, ils ont « placé en gratuité d'électricité ou de gaz » des écoles, HLM et hôpitaux, accordé des tarifs réduits aux petits commerces, et rétabli le courant pour des usagers qui en avaient été privés. Ces initiatives ont été vivement critiquées par la ministre de la transition énergétique, Agnès Pannier-Runacher.

### **Puis-je participer à des actions de blocage ou à des coupures ?**

Le principe est que les grévistes doivent respecter le travail des non-grévistes. C'est la raison pour laquelle le blocage de l'accès à un site ou l'occupation des locaux dans le but d'empêcher le travail des autres salariés sont considérés comme des actes abusifs. De même pour la dégradation des locaux ou de matériel.

Tous ces actes sont illégaux. Le fait de s'y adonner peut donc être sanctionné pénalement, tout comme les actes de violence à l'encontre de la direction ou du personnel de l'entreprise. Ils constituent en outre une faute professionnelle pouvant justifier une sanction disciplinaire au sein de l'entreprise, allant jusqu'au licenciement.

Ainsi, dans le cadre du mouvement actuel contre la réforme des retraites, la CGT a revendiqué, mercredi 25 janvier, des coupures sur des parcs éoliens et solaires près de Montluçon (Allier), ainsi que dans une zone industrielle à Montauban (Tarn-et-Garonne), le lendemain. Le gérant du réseau, Enedis, a annoncé qu'il porterait plainte. Des permanences d'élus soutenant la réforme des retraites ont aussi été l'objet de coupures volontaires, ponctuelles et limitées. Ces actions ne sont pas légales et constituent une faute lourde. Si les salariés qui les ont menées sont identifiés, ils risquent des poursuites judiciaires et un licenciement.

### **Est-il plus facile de faire grève dans le public que dans le privé ?**

La grève n'est pas l'apanage des fonctionnaires et des agents publics. C'est un droit à valeur constitutionnelle que n'importe quel salarié peut exercer.

Il est formellement plus simple de se mettre en grève dans le secteur privé, puisque les salariés peuvent lancer un mouvement sans l'appui de syndicats. Ils n'ont même pas besoin de déposer un préavis ou de se déclarer auprès de leur direction avant de cesser le travail.

A l'inverse, dans le secteur public, le droit de grève est plus encadré : un préavis émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives doit être déposé au moins cinq jours avant, les grévistes des secteurs sensibles (éducation, transports, etc.) doivent fournir quarante-huit heures avant une « déclaration individuelle d'intention » et certaines catégories d'agents n'ont tout simplement pas le droit de faire grève (policiers, CRS, magistrats judiciaires, personnels de l'administration pénitentiaire, etc.).

Pourtant, même si la participation à une grève ne peut pas être sanctionnée, les salariés du privé peuvent craindre à terme pour leur emploi, alors que les fonctionnaires ont la garantie de conserver leur poste, sauf faute professionnelle. Dans les faits, on constate que les enseignants ou agents de la SNCF exercent plus fréquemment leur droit de grève que l'ensemble des salariés français. Cela peut notamment s'expliquer par une présence syndicale plus forte dans certains secteurs.

*Romain Geoffroy et Marie Slavicek*

**Le Monde avec AFP**

Publié le 16/02/2023 à 09h55

**Grève dans la fonction publique d'Etat : les modalités de retenues sur salaire « disproportionnées », selon un organe du Conseil de l'Europe**

**Pour le Comité européen des droits sociaux, la règle du trentième indivisible n'est pas conforme à la Charte sociale européenne.**

La France enfreint la Charte sociale européenne en appliquant à certains fonctionnaires grévistes des retenues de salaires excessives, a considéré, dans une décision rendue publique mardi 14 février, le Comité européen des droits sociaux (CEDS). L'instance, rattachée au Conseil de l'Europe et chargée d'examiner le respect de ce traité ratifié par la France, avait été saisie par la Confédération générale du travail (CGT), sur la règle dite du « *trentième indivisible* » à laquelle sont soumis les agents de la fonction publique d'Etat.

Ils sont en effet privés d'un trentième de leur rémunération par jour de grève, même s'ils ne font grève qu'une heure ou une demi-journée (à l'inverse, notamment, du secteur privé dans lequel la retenue sur salaire est proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail). Le CEDS a donné raison à la CGT en estimant que cette règle « *constituait, dans son effet, une restriction d'un droit fondamental* », à savoir le droit de grève.

Le dispositif « *entraîne une retenue disproportionnée sur le salaire des grévistes et revêt un caractère punitif* », concluent les juristes européens. Le CEDS relève par ailleurs l'absence de « *justification objective et raisonnable* » à la différence de traitement entre les 2,5 millions d'agents de la fonction publique d'État et ceux des versants territorial (2 millions d'agents) et hospitalier (1,2 million), qui ne sont pas soumis à la règle du trentième indivisible.

Cette décision de la CEDS n'a toutefois pas de force « *exécutoire* » dans le droit national. Dans un communiqué, la CGT a estimé qu'il y avait « *urgence à ce que l'employeur public et les juridictions internes appliquent les recommandations du CEDS, comité participant à l'effectivité et la protection des droits sociaux des travailleurs.es* ».

Il s'agit cependant d'une « *belle victoire (...) dans cette période de mobilisation sociale* », estime la CGT. Depuis le mois de janvier, les syndicats présentent un front uni contre la réforme des retraites proposée par le gouvernement, qui prévoit de repousser progressivement l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans et d'accélérer l'allongement de la durée de cotisation requise pour toucher une retraite à taux plein.

**Le Monde avec AFP**