

F₂	<p><i>Mémento des droits des personnels des EPST – Sntrs-Cgt</i></p> <p>Le droit de grève</p>
Créée le 13 octobre 2009	

A) Le droit de grève dans la Fonction publique

1. Définition et principe
2. Dérogations
3. Conditions d'exercice du droit de grève

B) Le droit de grève dans le privé (Livre V, Code du Travail)

- Titre Ier : Exercice du droit de grève
Titre II : Procédure de règlement des conflits collectifs

A) Le droit de grève dans la Fonction publique

Le droit de grève est devenu en 1946 une liberté publique fondamentale pour les fonctionnaires et agents des services publics. Toutefois, le Conseil d'état reconnaît au gouvernement le pouvoir de prendre les mesures propres à "en éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public". Cette prérogative a donné naissance à la notion de service minimum. Mais le gouvernement ne peut pas utiliser la limitation du droit de grève en l'absence de toute justification. Une jurisprudence constante interdit ainsi au gouvernement de prendre par instruction des mesures ayant un caractère général et absolu et ayant pour effet de priver l'ensemble d'un corps ou d'une catégorie de fonctionnaires de l'exercice du droit de grève.

Contrairement aux autres salariés, les travailleurs du secteur public (fonctionnaires, contractuels de l'Etat, personnels des établissements industriels et commerciaux exerçant une mission de service public, ou des entreprises chargées de la gestion d'un service public) ont un droit de grève réglementé. La loi du 31 juillet 1963 indique que toute grève doit être précédée d'un préavis de cinq jours francs (qu'ils soient ouvrables ou non) émanant d'une des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisation ou le service intéressé. Le préavis doit préciser les motifs du recours à la grève, le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non de la grève envisagée. Celui-ci peut être donné verbalement, par écrit, ou par l'envoi du tract appelant à la grève. L'obligation du préavis a pour effet de rendre illicite les grèves surprises. Le Code du Travail (article L521.3) précise que "*pendant la durée du préavis de grève, les parties intéressées sont te-nues de négocier*". De plus, la loi de 1963 interdit les grèves tournantes. Elle prévoit que l'heure de cessation et celle de la reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories de personnel et que les arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concertés les divers secteurs ou catégories d'un établissement ou service ne peuvent avoir lieu. Notons cependant qu'en cas de travail par équipes successives, la grève échelonnée reste possible.

La grève de solidarité se greffant sur une grève déjà engagée constitue une nouvelle grève et n'est pas interdite. De plus, la grève à répétition des mêmes personnels n'est pas une grève tournante. Elle est donc licite.

1. Définition et principe

La grève est une cessation collective et concertée du travail destinée à appuyer des revendications professionnelles. Le droit de grève est reconnu aux fonctionnaires et agents non titulaires. **A savoir** : certaines formes de grève sont interdites :

- les grèves "du zèle" (consistant à appliquer minutieusement toutes les consignes de travail et à exécuter avec un perfectionnisme exagéré les tâches confiées) rendant impossible l'exécution du service
- les grèves perlées ou tournantes (consistant à cesser le travail par intermittence ou roulement) en vue de ralentir le travail et désorganiser le service,
- les grèves à caractère purement politique.

2. Dérogations

a - Privation du droit de grève

Certaines catégories de personnels ne disposent pas du droit de grève ; ce sont :

- les personnels de police,
- les membres des compagnies républicaines de sécurité (CRS),
- les personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaire,
- les magistrats judiciaires,
- les personnels des transmissions du Ministère de l'Intérieur
- les militaires.

b - Service minimum

Certaines catégories de personnel ont l'obligation d'assurer, même en période de grève, un service minimum ; cela concerne, par exemple, les agents hospitaliers et les agents de la navigation aérienne.

Dans les écoles maternelles et élémentaires, si l'enseignant est absent, un service d'accueil des élèves doit être mis en place par la commune ou les services de l'Education Nationale.

3 - Réquisition

Certains personnels peuvent être réquisitionnés en cas de grève portant gravement atteinte à la continuité du service public ou aux besoins de la population (CAA Marseille, 13 décembre 2005, Béziers (CNE), req. N° 01MA00258). Toutefois une réquisition nominative de tous les personnels d'un service porte une atteinte excessive au droit de grève (CE, 9 décembre 2003, Mme

AGUILLON et autres, req n° 262186 - TA Rennes, 1er juillet 2004, Syndicat Interco du Morbihan, req n° 2885).

La réquisition doit être motivée et peut faire l'objet d'un recours devant le juge administratif.

De même, certains agents peuvent être tenus de rester à leur poste en fonction de responsabilités particulières (notamment certains personnels d'encadrement supérieur ou participant directement à l'action gouvernementale).

3. Conditions d'exercice du droit de grève

- dépôt obligatoire d'un **préavis de grève** par un ou plusieurs syndicats représentatifs (national, départemental ou local) 5 jours francs au moins avant le début de la grève,

- le préavis doit préciser les motifs de la grève, fixer le lieu, la date et l'heure de début ainsi que la durée de la grève envisagée

- pendant la durée du préavis les parties sont tenues de négocier ;

- interdiction des grèves perlées ou tournantes

- le non respect de ces dispositions peut entraîner des sanctions à l'encontre des grévistes.

Dans les établissements scolaires du 1er degré (écoles maternelles et primaires), les préavis de grève ne peuvent être déposés qu'à l'issue de négociations préalables entre l'Etat et les organisations syndicales représentatives des personnels enseignants.

B) Le droit de grève dans le privé

LIVRE V du CODE DU TRAVAIL

TITRE Ier : EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE

Chapitre 1^{er} : Dispositions générales

Article L2511-1 - 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.

Chapitre II : Dispositions particulières dans les services publics

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.

TITRE II : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

Chapitre Ier : Dispositions générales

Section 1 : Champ d'application.

Article L2521-1 - Les dispositions du présent titre s'appliquent aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables :

1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

2° Aux établissements publics assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Section 2 : Principes.

Article L2521-2 - Les conflits collectifs intervenant entre les salariés et les employeurs mentionnés à l'article L. 2521-1 font l'objet de négociations soit lorsque les conventions ou accords collectifs applicables comportent des dispositions à cet effet, soit lorsque les parties intéressées en prennent l'initiative.

Chapitre II : Conciliation

Section 1 : Procédure de conciliation

Article L2522-1 - Tous les conflits collectifs de travail peuvent être soumis aux procédures de conciliation.

Les conflits qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas été soumis à une procédure conventionnelle de conciliation établie soit par la convention ou l'accord collectif de travail, soit par un accord particulier, peuvent être portés devant une commission nationale ou régionale de conciliation.

Lorsque le conflit survient à l'occasion de l'établissement, de la révision ou du renouvellement d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, le ministre chargé du travail peut, à la demande écrite et motivée de l'une des parties ou de sa propre initiative, engager directement la procédure de médiation dans les conditions prévues au chapitre III.

Article L2522-2 - Les parties donnent toute facilité aux membres des commissions de conciliation pour leur permettre de remplir la fonction qui leur est dévolue.

Article L2522-3 - Les parties comparaissent en personne devant les commissions de conciliation ou, en cas d'empêchement grave, se font représenter par une personne ayant pouvoir pour négocier et conclure un accord de conciliation.

Toute personne morale partie au conflit nomme un représentant dûment mandaté et ayant pouvoir pour négocier et conclure un accord de conciliation.

Lorsque l'une des parties régulièrement convoquée ne comparait pas ou ne se fait pas représenter, le président la convoque à une nouvelle réunion qui a lieu, au plus tard, huit jours après la première.

Article L2522-4 - Lorsqu'une partie régulièrement convoquée dans des conditions prévues à l'article L. 2522-3 ne comparait pas, sans motif légitime, devant la commission de conciliation, ou ne se fait pas représenter, le président de la commission établit un rapport. Ce rapport est remis à l'autorité administrative qui le transmet au procureur de la République.

Article L2522-5 - L'issue des réunions de la commission de conciliation, le président établit un procès-verbal qui constate l'accord, le désaccord total ou partiel des parties et leur est aussitôt notifié.

Le procès-verbal précise les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord et ceux sur lesquels le désaccord persiste.

L'accord de conciliation est applicable dans les conditions prévues par l'article L. 2524-5.

Article L2522-6 - En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure de médiation dans les conditions prévues au chapitre III, soit à la procédure d'arbitrage prévue au chapitre IV si les deux parties en conviennent.

Section 2 : Commissions de conciliation.

Article L2522-7 - Les commissions nationales ou régionales de conciliation comprennent des représentants des organisations représentatives des employeurs et des salariés en nombre égal ainsi que des représentants des pouvoirs publics dont le nombre ne peut excéder le tiers des membres de la commission.

Des sections compétentes pour les circonscriptions départementales sont organisées au sein des commissions régionales. Leur composition correspond à celle des commissions régionales.

Section 3 : Entreprises publiques et établissements publics industriels et commerciaux.

Article L2522-8 - Dans les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux employant du personnel sous statut, les conflits collectifs de travail peuvent être soumis à des procédures de conciliation dans les conditions définies à la présente section.

Article L2522-9 - Dans chaque entreprise publique ou établissement public intéressé, un protocole établi par accord entre la direction, les organisations syndicales représentatives du personnel et le ministre dont relève l'entreprise publique ou l'établissement public fixe la procédure suivant laquelle sont examinés, aux fins de conciliation, les différends collectifs de travail.

Article L2522-10 - La procédure de conciliation fait intervenir, sous la présidence du ministre dont relève l'entreprise publique ou l'établissement public, la direction de l'entreprise publique ou de l'établissement public et les représentants des organisations syndicales représentatives du personnel.

Lorsque le différend intéresse la rémunération de personnels en activité ou en retraite, les représentants des ministres chargés du travail, du budget et de l'économie interviennent également.

Article L2522-11 - Les accords établis à l'issue de la conciliation entre les parties intervenues dans cette procédure sont enregistrés dans les procès-verbaux des séances et engagent les parties.

Article L2522-12 - A défaut de procédures particulières instituées conformément à l'article L. 2522-9, les différends collectifs de travail dans les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux à statut peuvent être soumis à la procédure de conciliation de droit commun.

Section 4 : Dispositions d'application.

Article L2522-13 - Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application du présent chapitre.

Chapitre III : Médiation

Section 1 : Désignation du médiateur.

Article L2523-1 (Modifié par loi n°2008-67) - La procédure de médiation peut être engagée par le président de la commission de conciliation qui, dans ce cas, invite les parties à désigner un médiateur dans un délai déterminé afin de favoriser le règlement

amiable du conflit collectif.

Cette procédure peut être également engagée par l'autorité administrative à la demande écrite et motivée de l'une des parties ou de sa propre initiative.

Article L2523-2 - Lorsque les parties ne s'entendent pas pour désigner un médiateur, ce dernier est choisi par l'autorité administrative sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence économique et sociale.

Article L2523-3 - Les listes de médiateurs sont dressées après consultation et examen des suggestions des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, siégeant à la commission nationale de la négociation collective.

Section 2 : Procédure de médiation.

Article L2523-4 - Le médiateur convoque les parties dans les conditions mentionnées à l'article L. 2522-3.

Article L2523-5 - Après avoir, lorsqu'il est nécessaire, essayé de concilier les parties, le médiateur leur soumet, sous forme de recommandation motivée, des propositions en vue du règlement des points en litige, dans un délai d'un mois à compter de sa désignation. Ce délai peut être prorogé avec leur accord.

Toutefois, lorsque le médiateur constate que le conflit porte sur l'interprétation ou la méconnaissance des dispositions légales ou des stipulations conventionnelles, il recommande aux parties de soumettre le conflit soit à la juridiction compétente, soit à la procédure contractuelle d'arbitrage prévue aux articles L. 2524-1 et L. 2524-2.

Article L2523-6 - A compter de la réception de la proposition de règlement du conflit soumise par le médiateur aux parties, celles-ci peuvent, pendant un délai de huit jours, notifier au médiateur, dans des conditions prévues par voie réglementaire, qu'elles rejettent sa proposition. Elles motivent leur rejet. Le médiateur informe aussitôt la ou les autres organisations parties au conflit de ces rejets et de leurs motivations.

Au terme du délai de huit jours prévu au premier alinéa, le médiateur constate l'accord ou le désaccord.

L'accord des parties sur la recommandation du médiateur lie celles qui ne l'ont pas rejetée, dans les conditions déterminées par le livre II relatif aux conventions et aux accords collectifs de travail. Il est applicable dans les conditions prévues par l'article L. 2524-5.

Article L2523-7 - En cas d'échec de la tentative de médiation et après l'expiration d'un délai de quarante-huit heures à compter de la constatation du désaccord, le médiateur communique au ministre chargé du travail le texte de la recommandation motivée et signée, accompagné d'un rapport sur le différend, ainsi que les rejets motivés adressés par les parties au médiateur.

Les conclusions de la recommandation du médiateur et les rejets des parties ainsi que leurs motivations sont rendus publics, dans un délai de trois mois, par le ministre chargé du travail.

Article L2523-8 - Lorsqu'une partie régulièrement convoquée dans les conditions prévues à l'article L. 2523-4 ne comparait pas, sans motif légitime, devant le médiateur ou ne se fait pas représenter, le médiateur établit un rapport. Ce rapport est remis à l'autorité administrative qui le transmet au procureur de la République.

Article L2523-9 - Lorsque la communication des documents utiles à l'accomplissement de sa mission est sciemment refusée au médiateur, celui-ci remet un rapport à l'autorité administrative qui le transmet au procureur de la République.

Section 3 : Dispositions d'application.

Article L2523-10 - Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application du présent chapitre.

Chapitre IV : Arbitrage

Section 1 : Arbitre.

Article L2524-1 - La convention ou l'accord collectif de travail peut prévoir une procédure contractuelle d'arbitrage et l'établissement d'une liste d'arbitres dressée d'un commun accord entre les parties.

Article L2524-2 - Lorsque la convention collective de travail ne prévoit pas de procédure contractuelle d'arbitrage, les parties intéressées peuvent décider d'un commun accord de soumettre à l'arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue d'une procédure de conciliation ou de médiation.

L'arbitre est choisi soit par accord entre les parties, soit selon les modalités établies d'un commun

Article L2524-3 - Lorsque le conflit est soumis à l'arbitrage, les pièces établies dans le cadre des procédures de conciliation ou de médiation sont remises à l'arbitre.

Article L2524-4 - L'arbitre ne peut pas statuer sur d'autres objets que ceux qui sont déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou par la proposition du médiateur ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence du conflit en cours.

Il statue en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur.

Il statue en équité sur les autres conflits, notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur, et sur les conflits relatifs à la négociation de la révision des clauses des conventions collectives.

Article L2524-5 - Les accords ou sentences arbitrales intervenant en application du présent titre ont les mêmes effets que les conventions et accords collectifs de travail.

Ils sont applicables, sauf stipulations contraires, à compter du jour suivant leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente dans les conditions déterminées à l'article L. 2231-6.

Article L2524-6 - Les sentences arbitrales sont motivées.

Elles ne peuvent faire l'objet que du recours pour excès de pouvoir devant la cour supérieure d'arbitrage mentionnée à l'article L. 2524-7.

Section 2 : Cour supérieure d'arbitrage.

Article L2524-7 - La cour supérieure d'arbitrage connaît des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi formés par les

parties contre les sentences arbitrales.

Article L2524-8 - La cour supérieure d'arbitrage est présidée par le vice-président du Conseil d'Etat ou par un président de section au Conseil d'Etat en activité ou honoraire, président.

Elle est composée de manière paritaire de conseillers d'Etat en activité ou honoraires et de hauts magistrats de l'ordre judiciaire en activité ou honoraires.

Article L2524-9 - Lorsque la cour supérieure d'arbitrage prononce l'annulation en tout ou partie d'une sentence arbitrale, elle renvoie l'affaire aux parties qui désignent, si elles en sont d'accord, un nouvel arbitre.

Lorsque, à la suite d'un nouveau pourvoi, la nouvelle sentence est annulée par la cour, celle-ci désigne l'un de ses rapporteurs pour procéder à une instruction complémentaire.

Elle rend, dans les quinze jours suivant le deuxième arrêt d'annulation, après avoir pris connaissance de l'enquête, et avec les mêmes pouvoirs qu'un arbitre, une sentence arbitrale qui ne peut faire l'objet d'aucun recours.

Article L2524-10 - Les actes accomplis en exécution des dispositions du présent chapitre sont dispensés des droits de timbre et d'enregistrement.

Section 3 : Dispositions d'application.

Article L2524-11

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application du présent chapitre.

Chapitre V : Dispositions pénales.

Article L2525-1 - Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 2522-3 et L. 2523-4 est puni d'une amende de 3 750 euros.

Article L2525-2 - Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 2523-9 est puni d'une amende de 3 750 euros.