



Direction du Développement Social

Affaire suivie par :

Yvonne-Marie MADELPUECH

MEMENTO A USAGE

DES MANAGERS

ET DES GESTIONNAIRES RH

LE DROIT DE GREVE

Ce Memento reprend les règles de base de l'exercice du droit de grève. Mais étant donnée la complexité de ce domaine il est recommandé, dans le cadre de situations particulières, de se rapprocher des Services RH des Métiers et de la DRHRS/RS

SOMMAIRE

DEFINITIONS

I	La grève.....	p. 3
II	Le service non fait.....	p. 3
III	Grève sans préavis.....	p. 3

LE PREAVIS DE GREVE

I	Principe.....	p. 4
II	Conditions d'acceptation.....	p. 4
III	Situations diverses.....	p. 5
IV	Préavis irréguliers.....	p. 5

L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE

I	Obligations pour le personnel.....	p. 7
II	Obligations pour La Poste.....	p. 7

LES DESIGNATIONS

I	Notion.....	p. 9
II	Forme.....	p. 9

LES RETENUES

I	Arrêt de travail inférieur ou égal à 24 heures.....	p. 10
II	Arrêt de travail pendant plusieurs jours consécutifs.....	p. 10

PARTICULARITE

	Comment gérer le droit de grève et les demandes d'absences.....	p. 11
--	---	-------

TEXTE EN ANNEXE

	LOI du 31 juillet 1963.....	p. 12
--	-----------------------------	-------

DEFINITIONS

LA GREVE ET AUTRES FORMES D'ARRET DE TRAVAIL

I- LA GREVE

La grève est une cessation concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles déjà déterminées auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction.

Cette définition met en valeur les points suivants :

- l'arrêt de travail est collectif
- il est motivé par des raisons professionnelles
- les revendications doivent relever du domaine de compétence de l'employeur

Le ralentissement de l'activité ou une baisse de production ne constituent pas une forme de grève. De tels comportements sont passibles de mesures disciplinaires mais ne font pas l'objet de retenues sauf pour le personnel fonctionnaire. Ces derniers peuvent en effet se voir appliquées des retenues au titre du service non fait.

II- LE SERVICE NON FAIT (loi n°77-825 du 22 juillet 1977): (ne concerne que les fonctionnaires)

Il y a service non fait :

- 1 -lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de services
- 2 -lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction telles qu'elles sont définies dans leur nature et leurs modalités par l'autorité compétente.

III - GREVE SANS PREAVIS

Un arrêt de travail collectif sans dépôt préalable de préavis ne respecte pas la loi du 31 juillet 1963. Il est contraire à la pratique d'un dialogue social loyal et respectueux. En conséquence les règles qui régissent le droit de grève ne peuvent être appliquées : il n'y a aucune restriction à l'embauche de personnels remplaçants, il ne peut y avoir aucune négociation sur les conditions de reprise...

Les retenues sont effectuées et les agents sanctionnés (le plus souvent, des "observations", avant de passer à une sanction si récidive)

LE PREAVIS DE GREVE

I - PRINCIPE :

La loi impose le dépôt du préavis de grève

II - CONDITIONS DE RECEVABILITE D'UN PREAVIS (Cf. Annexe - Texte de référence : loi du 31 juillet 1963) :

> déposé par une (ou plusieurs) organisation(s) syndicale(s) représentative(s)

L'organisation syndicale doit être représentative au niveau où est déposé le préavis soit au niveau national si préavis national, au niveau du NOD si préavis concernant le NOD ou un établissement du NOD.

Par ailleurs, le préavis doit être signé par le secrétaire du syndicat. Celui-ci peut autoriser une ou deux personnes à signer les préavis. Dans ce cas le directeur du NOD doit disposer des pièces justificatives de cette autorisation (une simple lettre du secrétaire départemental) sans lesquelles le préavis ne peut être accepté.

(la zone de compétence du syndicat est précisée dans ses statuts. Elle s'étend en général sur l'ensemble du département et couvre les services qui y sont implantés).

> déposé 5 jours francs avant le déclenchement de la grève non compris le jour de dépôt du préavis et le jour de démarrage de la grève. En cas d'irrégularité, le préavis pourra être modifié par l'organisation syndicale mais le préavis modifié devra respecter le délai des 5 jours francs.

> précise les motifs de la grève.

Les motifs portent sur des points qui relèvent de la responsabilité du chef de service auprès duquel est déposé le préavis.

Les motifs doivent être d'ordre professionnel

> fixe le lieu, la date et l'heure de début ainsi que la durée, limitée ou non, de la grève envisagée. Une grève peut être d'une durée de 1 heure, 2 heures, ..., 24 heures, 48 heures, 72 heures, ..., ou de durée illimitée.

L'heure de cessation et celle de reprise du travail indiquées sur le préavis ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou divers membres du personnel intéressés par le préavis

> précise le personnel concerné

- le préavis doit être adressé au directeur du NOD qui en accuse réception (le dépôt auprès du chef d'établissement est toléré).

III - SITUATIONS DIVERSES

1 - PRÉAVIS DÉPOSÉ PAR UN SEUL SYNDICAT POUR UNE POPULATION MIXTE (FONCTIONNAIRES ET SALARIÉS)

Lorsque la population concernée par le préavis est mixte l'organisation syndicale ne peut déposer qu'un seul préavis pour couvrir les 2 populations : il convient d'exiger que le préavis ait la même heure de début et la même heure de fin pour tous les personnels.

- > si le préavis est d'une heure, il est tout à fait régulier et donc acceptable ; toutefois, les fonctionnaires auront la retenue du 1/30^{ème} alors que les salariés auront la retenue d'une heure.
- > si le préavis est de 24 heures et que les salariés font grève sur une durée inférieure à la vacation, la retenue effectuée sera déterminée par la durée de l'arrêt de travail. Le début de la grève doit correspondre à l'heure de début de l'arrêt de travail tel que indiqué dans le préavis ou à l'heure de prise de service lorsque celle-ci est postérieure au début de préavis, sous peine de sanction.

2 - PREAVIS DEPOSES PAR UN SEUL SYNDICAT POUR UNE SEULE CATEGORIE D'AGENTS, FONCTIONNAIRES OU SALARIÉS

Ces préavis sont acceptables.

3 - PREAVIS DEPOSES PAR DES SYNDICATS DIFFERENTS

- > un préavis de 24 heures pour les fonctionnaires, un préavis de 24 heures pour les salariés : les deux préavis sont acceptés,
- > un préavis de 24 heures pour les fonctionnaires et un préavis d'une heure pour les salariés : les deux préavis sont acceptés et les agents traités selon leur statut,

IV - PREAVIS IRREGULIERS

- > préavis dont l'une au moins des obligations listées dans les paragraphes précédents (II et III) n'est pas respectée
- > préavis dits en liasse : ce sont des préavis répétitifs, concernant une même population, ayant des motifs identiques (qu'ils soient formulés à l'identique ou différemment) et tous déposés le même jour pour des dates différentes
- > un seul préavis ou plusieurs préavis déposés par une même organisation syndicale et comportant des heures de début et de fin de conflit différentes selon les personnels.
- > nouveau préavis déposé par la même OS, couvrant les mêmes personnels, pour les mêmes motifs (qu'ils soient formulés à l'identique ou différemment), pendant la période des 5 jours d'un préavis en cours.

Le syndicat et le personnel sont informés du refus opposé au préavis

Traitement du préavis irrégulier

Un préavis irrégulier doit être refusé. Le service a l'obligation d'informer les agents de l'irrégularité du mouvement et du risque de sanction encouru. La participation à une grève précédée d'un préavis irrégulier n'est pas fautive lorsque l'agent ignorait l'irrégularité du préavis (CE 8 janvier 1992, CIEJKA). Lorsque l'information a été faite, les retenues sont effectuées et les agents sanctionnés (le plus souvent, des "observations", avant de passer à une sanction si récidive)

L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE

I - OBLIGATIONS POUR LE PERSONNEL

- >• ne pouvoir cesser le travail que dans le cadre d'un préavis.
Remarque : lorsqu'un préavis a été refusé il est important que les agents soient informés. En l'absence d'information de la part des services les agents ne pourraient être tenus pour responsables de leur acte et ne sauraient ni être sanctionnés ni subir de retenues
- > ne pouvoir démarrer la grève que lors de la première vacation couverte par le préavis (première vacation de reprise si retour dans le service après une absence et préavis en cours)
- > ne pas reprendre le mouvement après l'avoir interrompu
- > ne pas rester sur le lieu de travail. L'occupation des locaux, les piquets de grève, la séquestration constituent un abus du droit de grève et doivent donner lieu à des mesures spécifiques (constats d'huissier, saisine du juge). En cas de séquestration, les personnes séquestrées ne disposent plus d'aucun pouvoir de négociation. Les décisions prises dans un tel contexte sont sans valeur et ne sauraient engager ni leurs auteurs ni La Poste.

Si l'agent ne respecte pas ces règles il est passible de sanction disciplinaire voire d'action au plan civil ou pénal selon la gravité du manquement.

II - OBLIGATIONS POUR LA POSTE

- > mettre en œuvre le dispositif d'anticipation et de prévention des conflits tel que prévu par l'article 2-4 de l'accord relatif aux principes et méthodes du dialogue social. En cas de persistance du désaccord suivi d'un dépôt de préavis, les règles relatives au droit de grève sont appliquées.
- > **Le responsable est tenu de négocier pendant la période des 5 jours de préavis (loi du 19 octobre 1982).**

Même si aucune sanction n'existe en cas de non respect de cette obligation, le fait d'avoir engagé des négociations peut se révéler utile en cas de contentieux.

La négociation sur les conditions de sortie de conflit ne peut être conduite que par le responsable de l'entité concernée par le conflit (ou son représentant) ex : PAV national, négociation nationale, PAV concernant un NOD, responsable de NOD, PAV concernant un établissement, responsable d'établissement...

- > **Le responsable est tenu d'assurer la continuité du service public (principe de valeur constitutionnelle).**

En raison de cette obligation :

Le personnel non gréviste, y compris les salariés, peut être appelé à exercer des fonctions autres que celles qu'il exerce habituellement.

En revanche le personnel gréviste ne peut être remplacé par l'embauche de salariés en CDD ou d'intérimaires.

Le délai de préavis doit être mis à profit pour que la continuité du service public soit assurée.

DESIGNATIONS

I - LA NOTION DE DESIGNATION

Certains agents peuvent être désignés par le directeur de NOD (bénéficiaire d'une délégation de pouvoir), quel que soit leur statut, pour effectuer un certain nombre d'activités le jour de la grève. Le motif invoqué doit tenir essentiellement à des raisons liées à la sécurité des personnes et des biens. Désignation des *"agents indispensables à la sécurité physique des personnes, à la sauvegarde des installations et des matériels, au fonctionnement des liaisons administratives et au maintien des activités essentielles à la vie de la nation"* (CE 28 nov. 1958 LEPOUSE et CE 21 oct. 1970 fonct. des impôts FO)

Ainsi par exemple est justifiée :

- la désignation, dans un centre financier, d'agents appartenant à un service à faible effectif où la probabilité d'une grève totale peut être sérieusement envisagée ce qui aurait pour effet de faire obstacle au paiement des prestations familiales préjudiciant ainsi aux intérêts des usagers défavorisés ce qui risquerait de provoquer des interdictions bancaires (TA de Rennes 12 mai 2003)
- la désignation d'agents pour assurer la distribution de plis électoraux, pour assurer le paiement du RMI...

En aucun cas la désignation ne doit être utilisée pour que soit exécuté un service normal

Tout agent, quelles que soient ses responsabilités, a le droit de faire grève. Les chefs d'établissement peuvent être grévistes mais ce droit individuel ne les autorise pas à fermer le bureau. Il appartient au chef de service, responsable du NOD, d'effectuer des désignations si nécessaire.

II - LA FORME DE LA DESIGNATION

Le texte de la désignation doit contenir toutes les informations qui justifient la présence de l'agent le jour de la grève ; les activités qui lui seront confiées doivent être précisément indiquées.

La désignation, en double exemplaire, signée exclusivement par le chef de service doit être remise à l'intéressé contre émargement, le jour même de la grève (éventuellement la veille de la grève). La personne désignée sera rémunérée normalement et comptabilisée avec les grévistes si elle le souhaite.

Si le jour de la grève des agents sont présents et en mesure d'effectuer les activités ayant fait l'objet de la désignation, les agents désignés peuvent être libérés de leurs obligations et demander à être considérés comme grévistes.

LES RETENUES

I - ARRET DE TRAVAIL INFÉRIEUR OU ÉGAL A 24 HEURES

> Pour les fonctionnaires à temps complet ou partiel, tout arrêt de travail, donne lieu à une retenue de 1/30^{ème} pour tout arrêt inférieur ou égal à 24 heures.

> Pour les salariés (à traiter en lien avec l'acceptation des préavis analysée au § précédent) et selon la durée de l'arrêt de travail, que l'agent soit à temps complet ou à temps partiel, la retenue peut être de :

- 1/160^{ème} si arrêt de travail inférieur ou égal à une heure
- 1/50^{ème} si arrêt de travail supérieur à une heure mais inférieur ou égal à la 1/2 journée
- 1/30^{ème} si arrêt supérieur à la demi-journée et au plus égal à la journée

CAS PARTICULIER DES BRIGADES DE NUIT

Principe :

Pour les brigades en 2 nuits sur 4, la retenue est de 2/30^{ème} pour une nuit non travaillée et de 1/30^{ème} si l'arrêt ne porte que sur la première partie de nuit soit de 20heures à 24 heures ou sur la deuxième partie de nuit soit de 0heure à 6 heures.

Pour les brigades 22 heures/6 heures ou 23 heures/6 heures, la retenue pour une nuit de grève est de 1/30^{ème}.

II - ARRET DE TRAVAIL PENDANT PLUSIEURS JOURS CONSECUTIFS

Lors d'un mouvement de grève affectant les services pendant plusieurs jours consécutifs, l'agent qui participe au mouvement de grève subira une retenue égale à autant de trentièmes qu'il y a de journées comprises entre le premier jour où son absence a été constatée et celui de la reprise du travail. Les jours de repos situés dans la période de grève, quelle que soit leur nature (jour férié, samedi, dimanche, repos de cycle...), feront également l'objet de retenues.

Rappel de l'arrêt OMONT (CE 21 juin 1978) applicable à tous les agents :

il sera retenu "autant de trentièmes qu'il y a de journées comprises du premier jour inclus au dernier jour inclus où cette absence a été constatée, même si durant certaines de ces journées, cet agent n'avait pour quelque cause que ce soit aucun service à accomplir. "

APPLICATION ARRET OMONT¹				
	vendredi	samedi	dimanche	lundi
1 préavis de 24heures le Vendredi et 1 préavis de 24 heures le lundi	Ne travaille pas (fait grève) Retenue	Repos Retenue	Repos Retenue	Ne travaille pas (fait grève) Retenue
ou grève illimitée du vendredi au lundi	Ne travaille pas (fait grève) Retenue	Repos Pas de retenue	Repos Pas de retenue	Travaille (ne fait pas grève) Pas de retenue

¹ Exemple avec retenue du week-end, s'applique à tout autre type de repos (repos de cycle, temps partiel etc...)

PARTICULARITE

COMMENT GERER LE DROIT DE GREVE ET LES DEMANDES D'ABSENCE

Lorsqu'un agent est en grève mais bénéficie, sur la période de grève, d'une journée d'absence accordée avant le démarrage de la grève (ASA, CA..) il a le choix entre continuer la grève ou accepter l'ASA ou le CA et demander l'interruption de la grève .

S'il continue la grève, l'ASA, le CA ne sont pas pris en compte. S'il décide de prendre le CA ou l'ASA, il interrompt le mouvement de grève et ne peut le reprendre à son retour. Dans tous les cas l'agent doit être informé de la gestion pratiquée.

Un agent autorisé à prendre une ASA le jour où doit avoir lieu une grève est considéré comme étant en ASA à moins que l'agent ne fasse savoir, par écrit, qu'il refuse l'ASA pour être considéré comme gréviste.

Loi n° 63-777 du 31 juillet 1963 relative à certaines modalités de la grève dans les services publics

Art. 1er. - Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux personnels civils de l'État, des départements et des communes comptant plus de dix mille habitants, ainsi qu'aux personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes ou établissements sont chargés de la gestion d'un service public. Ces dispositions s'appliquent notamment aux personnels des entreprises visées par le décret prévu à l'alinéa 2 de l'article 31-o du livre 1er du code du travail.

Art. 2. - Les litiges collectifs intervenant entre les personnels et les collectivités, entreprises, organismes et établissements visés à l'article 1er de la présente loi font l'objet de négociations soit lorsque des conventions, accords ou protocoles ont été passés à cet effet conformément aux dispositions de la loi no 50-205 du 11 février 1950 modifiée, soit lorsque les parties intéressées en prennent l'initiative, notamment en application des dispositions qui les régissent.

Art. 3. - Lorsque les personnels visés à l'article 1er de la présente loi font usage du droit de grève, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis.

Le préavis émane de l'organisation ou d'une des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan 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 fixe le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée, limitée ou non, de la grève envisagée.

Le préavis ne met pas obstacle à la négociation en vue du règlement du conflit.

Art. 4. - En cas de cessation concertée de travail des personnels visés par l'article 1er de la présente loi, 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.

Des arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou les diverses catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme ne peuvent avoir lieu.

Art. 5. - L'inobservation des dispositions de la présente loi entraîne l'application, sans autre formalité que la communication du dossier, des sanctions prévues par les statuts ou par les règles concernant les personnels intéressés.

Toutefois, 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.

Art. 6. - En ce qui concerne les personnels visés à l'article 1er de la présente loi, non soumis aux dispositions de l'article 4 de la loi no 61-825 du 29 juillet 1961, l'absence de service fait par suite de cessation concertée du travail entraîne une réduction proportionnelle du traitement ou salaire et de ses compléments autres que les suppléments pour charges de famille. Toutefois, quel que soit le mode de rémunération, la cessation du travail pendant une durée inférieure à une journée de travail donne lieu à une retenue égale à la rémunération afférente à cette journée.