

Note D'information

1^{er} Janvier 2014

L'exercice du droit de grève

Références :

- Code du travail notamment son article L.521-2 à 6
- Loi n °84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

I. Le principe

"Les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent." (Article 10 de la loi du 13 juillet 1983)

Les modalités d'exercice du droit de grève sont fixées par le code du travail (art L.521-2 à 6) pour les personnels des régions, départements, communes de plus de 10 000 habitants et établissements, entreprises ou organismes chargés de la gestion d'un service public.

Pour les autres collectivités, il n'existe aucune disposition particulière réglementant son exercice.

L'inexécution d'une partie des tâches (suspension de la tenue des dossiers administratifs par exemple) ne peut être assimilée à une grève et donc entraîner une retenue sur rémunération pour service non fait. Ce cas relève de la procédure disciplinaire (non-exécution d'une partie des obligations professionnelles).

A. Le Préavis :

Le dépôt d'un préavis de grève dans chaque collectivité ne s'impose pas dès lors qu'un préavis sur le plan national a été déposé (arrêt C.E. du 16 janvier 1970 - Dame Poisard).

- Autres cas :
- ✓ Dans les communes de plus de 10 000 habitants, le préavis doit être adressé par écrit à l'autorité territoriale 5 jours francs avant le début de la grève. Signé par une personne ayant qualité pour représenter l'organisation syndicale, il indique les motifs, le lieu, la date et l'heure de début de la grève, ainsi que sa durée (limitée ou non).
- ✓ Si aucun règlement intérieur n'a été mis en place en la matière, les agents des communes de moins de 10 000 habitants n'ont pas d'obligation de préavis (Rep Ministérielle Assemblée Nationale du 5 juin 1989).

La durée du préavis doit être utilisée pour négocier afin de tenter d'éviter la grève.

B. La Limitation :

Seule une loi peut priver du droit de grève certaines catégories de travailleurs. Actuellement, aucune disposition législative ne limite ce droit pour les agents territoriaux.

Des restrictions au droit de grève peuvent être établies par l'autorité territoriale, sous le contrôle du juge administratif, lorsque les nécessités du service l'exigent. Elles doivent être limitées aux emplois indispensables à la continuité du service public (préservation de la sécurité des personnes et conservation des installations et du matériel). Les emplois concernés doivent être précisément désignés par un arrêté motivé de l'autorité territoriale.

Les grèves tournantes ou à caractère politique sont interdites.

C. Le Recensement :

Il appartient à l'autorité territoriale de procéder au recensement des agents grévistes (relevé établi par le chef de service par exemple).

Les agents absents de leur service le jour du mouvement sont présumés grévistes sauf s'ils apportent la preuve (par tout moyen), que leur absence est justifiée par un autre motif.

II. Incidences sur la rémunération

A. Le Principe de la retenue :

La grève correspond à un cas d'absence de service fait. La retenue sur rémunération n'a donc pas le caractère d'une pénalité financière ou d'une sanction et n'est donc soumise à aucune formalité particulière (information préalable, droit de défense...) (CAA NANCY du 7 mai 2002).

Elle entraîne une retenue sur la rémunération strictement proportionnelle à la durée de l'interruption (CE 27.4.1994 - SDIS Haute-Garonne) :

- ✓ **1/151,67^{ème}** de la rémunération si la grève est d'une heure,
- ✓ **1/60^{ème}** si elle est d'une demi-journée,
- ✓ **1/30^{ème}** si elle est d'une journée.

Les fonctionnaires territoriaux ne sont, en effet, pas concernés par la remise en vigueur de la règle du trentième indivisible de l'article 89 de la loi du 30 juillet 1987. Celle-ci ne concerne que les fonctionnaires d'Etat.

La retenue d'un trentième est le maximum applicable pour une cessation d'activité égale à une journée normale de travail. Toute cessation inférieure doit donner lieu à une retenue du 30ème pondérée par le nombre d'heures non effectuées (lettre DGCL du 5/07/2000).

En cas d'absence de service pendant plusieurs jours consécutifs, le décompte des retenues s'élève à autant de trentièmes qu'il y a de journées, même si l'agent n'avait aucun service à accomplir durant certains de ces jours (CE n°336908 du 24/06/2011).

La retenue peut être opérée sur la rémunération du mois suivant (calculée toutefois sur la rémunération du mois où la grève a eu lieu). Elle ne doit pas excéder la partie saisissable.

Aucun protocole d'accord signé entre l'autorité et les organisations syndicales ne peut prévoir une retenue sur traitement contraire aux dispositions législatives et réglementaires en la matière. Un tel protocole n'a pas de valeur juridique.

De même, il n'est pas permis de considérer les jours de grève comme des jours de congé ou des jours relevant de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Il ne peut pas y avoir une compensation des jours de grève par l'octroi de jours de congé.

De même, la récupération postérieure des journées de grève par des heures supplémentaires est interdite.

Cas particuliers :

- ✓ Pour **les agents à temps partiel**, la retenue doit être proratisée en fonction de la quotité de rémunération (6/7^{ème} pour les agents à 80 % et 32/35^{ème} pour les agents à 90 %). Un jour de grève représente 1/30^{ème} de la rémunération habituelle.
- ✓ Pour **les professeurs ou assistants d'enseignement artistique** dont la durée de travail à temps complet équivaut à 16 ou 20 heures, les retenues sont ainsi calculées :
Une heure de grève pour un professeur : $1 / (16/35^{\text{ème}} \times 151.67)$
Deux heures de grève pour un assistant : $2 / (20/35^{\text{ème}} \times 151.67)$
- ✓ Pour **les agents à temps non complet**, la retenue est strictement proportionnelle à la durée de l'absence, dans la limite d'1/30^{ème} par jour (Lettre DGCL du 5 juillet 2000).

Exemple :

- Agent à temps non complet travaillant 17 h 30 / semaine dont 6 heures le lundi et 2 heures le mardi. Il effectue 75,83 h / mois. (Soit 151,67 / 2)
- Traitement de base $1\,372 \text{ €} \times 17,5 / 35 = 686 \text{ €}$

➡ S'il fait grève le lundi : prélèvement 1/30^{ème} de la rémunération habituelle (*cessation d'activité égale au nombre d'heures normalement prévu pour cette journée*).

- enlever 1/30^{ème} soit $686 \text{ €} / 30 = 22,87 \text{ €}$
- alors que 6 heures non travaillées représentent $686 \text{ €} \times 6/75,83 = 54,28 \text{ €}$

- ➔ S'il fait grève le mardi : prélèvement correspondant à la durée réelle de l'absence (*car inférieur à 1/30ème*) : $686\text{€} \div 30 = 22,87 \text{€}$.
- 2 heures non travaillées représentent $686 \text{€} \times 2/75,83 = 18,09 \text{€}$

- ➔ Grève d'une demi-journée le lundi : prélèvement 1/60^{ème}

B. Assiette de la retenue

Elle comprend tous les éléments de la rémunération, y compris les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, à l'exception du supplément familial.

C. Cotisations Sécurité Sociale et vieillesse

I.R.C.A.N.T.E.C. :

Les cotisations Sécurité Sociale et I.R.C.A.N.T.E.C. sont calculées sur les rémunérations effectivement perçues (déductions faites des retenues pour service non fait).

C.N.R.A.C.L. :

Selon un avis du Conseil d'Etat du 8 septembre 1995 (publié au J.O. du 29 septembre 1995) et un arrêt du 28 octobre 1998 (*M. Grondin*), **la retenue pour pension n'a pas à être opérée sur la fraction du traitement non payée pour service non fait.**

D. Grève : non-indication sur le bulletin de paye

Pour tenir compte d'une demande de la commission « Informatique et Libertés » ; un décret du 22 août 1988 précise qu'aucune mention relative à l'exercice du droit de grève ne doit figurer sur les bulletins de paye.

Il convient donc d'utiliser une expression neutre telle que "Absence non rémunérée".