

FEETS FO

NOTRE

NUMÉRO 162
DÉCEMBRE 2019

MOT À DIRE



Spécial droit de grève

MICAËL

NOTRE MOT À DIRE

SOMMAIRE

INTRODUCTION
BREF HISTORIQUE
P.6



PARTIE I
EXERCICE DU
DROIT DE GRÈVE
P.10



12 La grève c'est quoi?
14 Ce que l'on ne peut pas faire
15 Jour de grève et contrat de travail
17 Et pendant ce temps là, dans le monde non gréviste...

PARTIE II
RÈGLES PARTICULIÈRES À
CERTAINS SECTEURS
P.20



21 Fonction publique
23 Service minimum et réquisition
25 Transport aérien : la loi Diard

PARTIE III
FLORILÈGE D'INFORMATIONS
ET COMMENTAIRES SUR LE
DROIT DE GRÈVE ET SON
USAGE
P.28



EDITO

La grève, la grève, la grève!

C'est fou ce que l'on doit à la grève. Ce que l'on doit à cette petite idée toute simple, presque enfantine, qu'est l'arrêt du travail. C'est même encore plus basique que cela. La grève? C'est tout bonnement oser dire « non ».

Dire « *non* » **ensemble**.

Un acte de rébellion, brave et digne. La fin de la subordination, et le début de toute révolution.

« Non ».

Seul il demeure inaudible, général on n'entend que lui. Hésitant, il est fragile, déterminé, massif, rien ne peut l'arrêter.

La grève est un acte plein d'espoir, qui cherche à obtenir tout, en étant le néant.

La grève est "romantique" parce qu'elle naît aussi d'un sentiment, d'une émotion, plutôt que d'un raisonnement.

Nous syndicats, ne devons pas négliger, oublier, ce que représente la grève lorsqu'elle est faite pour la toute première fois. C'est une désobéissance dans une société d'autorité, c'est la rupture d'une habitude, donc la fin d'une servitude.

Ne négligeons pas la grève, ce qu'elle est, et ce qu'elle fait fleurir dans les esprits.

Si tout salarié avait connu une fois dans sa vie la grève, sans doute le mouvement ouvrier n'aurait pas le même visage aujourd'hui.

N'oublions jamais que c'est la grève qui enfante le syndicat. Jamais l'inverse. Les travailleurs des plateformes, précaires, jeunes, non salariés n'ont pas trouvé d'autre réponse à l'exploitation que l'arrêt collectif du travail, fussent-ils auto-entrepreneurs, pour réclamer de meilleures conditions de travail et de rémunération. Ils sont aujourd'hui organisés en syndicats...

En France plus que dans n'importe quel autre pays, la grève a été à l'origine de la majeure partie des acquis sociaux.

1936, plus que le Front Populaire, c'est la grève générale qui aboutira aux accords de Matignon: semaine de 40 heures, congés payés, augmentation des salaires, conventions collectives, liberté syndicale, etc.

Longtemps réprimée, interdite, cassée, contournée, la grève est devenue en 1946 un droit constitutionnel. Et c'est tout.

C'est sur la constitution que buttent régulièrement les tentatives de limitation du droit de grève. Si bien que ce droit a même été reconnu aux fonctionnaires, eux qui en étaient formellement exclus depuis toujours.

Les possibilités que donne cette valeur constitutionnelle sont énormes. Le droit de grève ne peut être limité que par d'autres principes constitutionnels comme le droit de propriété ou la liberté de travailler.

La jurisprudence (et elle seule) a donc progressivement tracé la frontière entre ces libertés fondamentales et/ou constitutionnelles. C'est un processus long et 60 ans plus tard, le terrain d'exercice de la grève recèle encore des zones inexplorées.

Inexplorées car en droit français, tout ce qui n'est pas interdit est autorisé.

Chacun constatera à la lecture de ce spécial que les possibilités en matière de grève, sont énormes. Chacun se rendra même par ailleurs compte qu'en matière de grève, c'est plus nos présupposés qui nous brident que la loi.

Occupation, blocage, grève sauvage, zélée ou perlée, service minimum, réquisition, ce numéro spécial dresse le portrait complet d'un droit de grève qui ne demande qu'à être exploité au maximum de ses capacités.

Vive la grève!

Ce que nous avons retenu

Dans le privé, des salariés peuvent se mettre en grève d'une minute à l'autre.

•

Un préavis de 5 jours doit être respecté dans la fonction publique.

•

Un préavis de grève illimité est légal. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait des grévistes en continu.

•

Une grève pour l'application des droits des salariés (conventions collectives par exemple) donne droit au paiement des journées de grève.

•

Pour faire grève il faut être au moins 2, sans nécessité de syndicat.

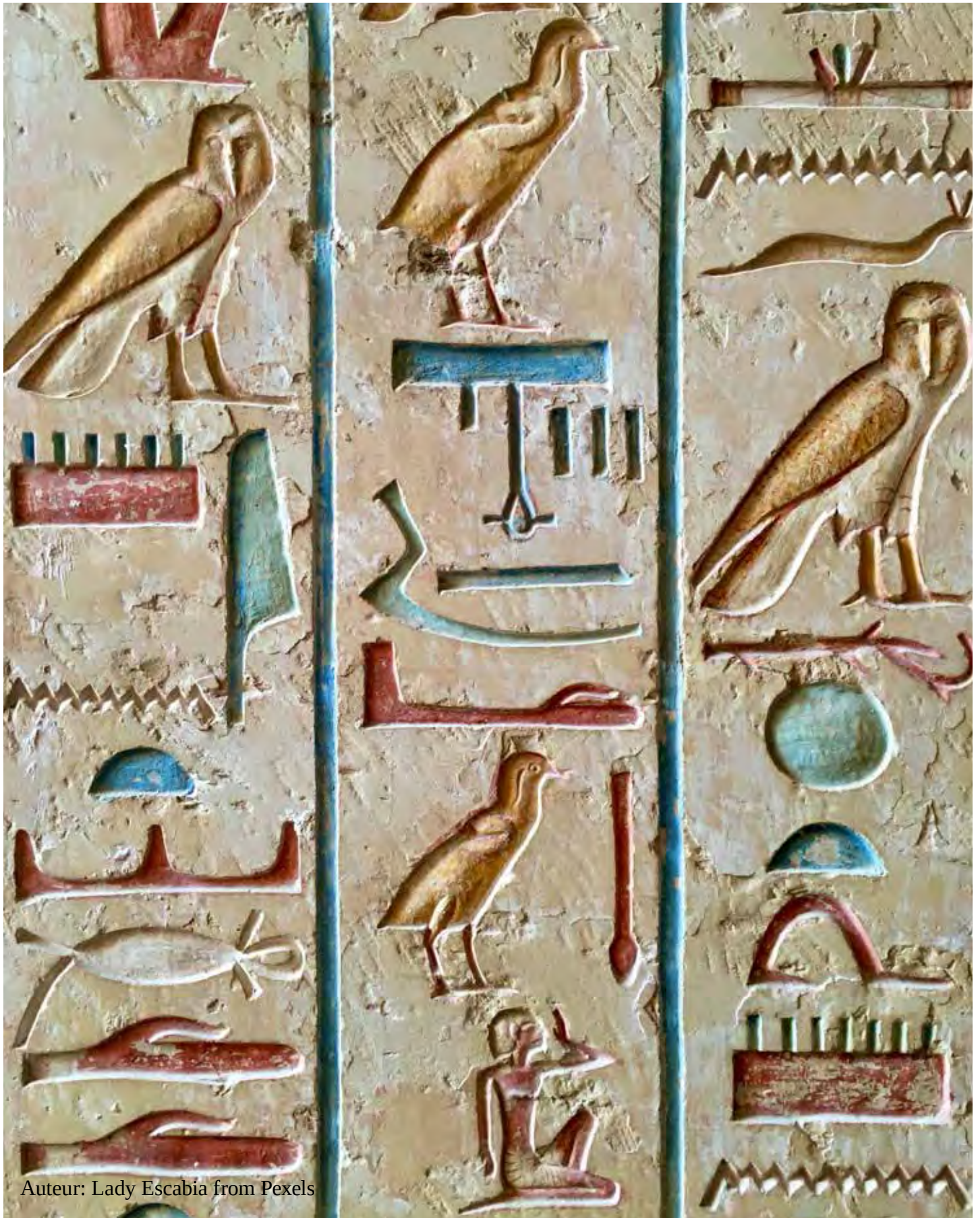
•

Une grève peut durer 5 minutes.

•

Dans certains secteurs les grévistes doivent se déclarer 48 heures à l'avance.

INTRODUCTION



Auteur: Lady Escabia from Pexels

Bref historique

La grève, outil classique du syndicat, n'est pas allée tant de soit que ça au cours de l'histoire. Si elle est pleinement inscrite dans la Constitution en 1946, elle a longtemps été interdite.

Si la révolution française a progressivement démocratisé le pays, elle a posé quelques barrières non négligeables, comme l'interdiction, en 1891 avec la loi Le Chapelier, du droit pour les travailleurs, de s'organiser. Les syndicats ou toute autre rassemblement professionnel sont illégaux et peuvent donc être sévèrement réprimés. **C'est le délit de coalition.**

Plusieurs choses sont à remarquer à ce stade.

En 1791, les métiers qui sont organisés le sont sous formes de guildes et corporations qui sont autant des groupes de défense des intérêts des travailleurs que de préservation de certains privilèges (la révolution n'a que 2 ans à ce moment!) comme certaines professions réglementées encore aujourd'hui.

Le décret d'Allarde qui précède la loi Le Chapelier dit ainsi : « Il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouve bon ».

Les diplômes n'existent pas encore réellement (l'école obligatoire non plus)

La loi Le Chapelier casse donc ces corporations, mode d'organisation des travailleurs par ailleurs opposé au syndicalisme et qui en France sera remis à l'ordre du jour par Vichy...

Cette loi ne se limite cependant pas à cela. La définition de corporation étant large, la loi Le Chapelier interdit les syndicats d'ouvriers et rend illégale toute revendication salariale et toute prise en compte de ces dernières par les employeurs publics. Les conventions collectives sont illégales.

La loi Le Chapelier fait prévaloir le droit d'entreprise et des affaires sur le droit des salariés.

« Il doit sans doute être permis à tous les citoyens de s'assembler ; mais il ne doit pas être permis aux citoyens de certaines professions de s'assembler pour leurs prétendus intérêts communs ; il n'y a plus de corporation dans l'État ; il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu, et l'intérêt général. Il n'est permis à personne d'inspirer aux citoyens un intérêt intermédiaire, de les séparer de la chose publique par un esprit de corporation. »

Le Chapelier, 1791

Enfin, au-delà des enjeux de propriété et de relation capital/travail que porte la loi Le Chapelier, elle relève d'une conception de l'Etat et du pouvoir où le premier doit concentrer le second face à des citoyens individualisés, voire « atomisés ».

La loi Le Chapelier est en partie abrogée en 1864 par la loi Ollivier. Le délit de coalition est supprimé. La grève est légalisée sous certaines conditions:

« Sera puni d'un emprisonnement de six jours à trois ans et d'une amende de 16 fr. à 3 000 fr, ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque, à l'aide de violences, voies de fait, manœuvres frauduleuses, aura amené ou maintenu, tenté d'amener ou de maintenir une cessation concertée de travail, dans le but de forcer la hausse ou la baisse des salaires ou de porter atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail. » **Loi Ollivier, 1864**

La loi Waldeck-Rousseau, en 1884, abrogera complètement la loi Le Chapelier et autorisera la création de syndicats professionnels.

Si le droit de grève devient légal sous certaines conditions, il faut noter qu'au contraire d'aujourd'hui, rien n'interdit à l'époque l'employeur de recruter d'autres travailleurs pour faire tourner son usine. Le même Waldeck-Rousseau autorisera les employeurs à former leurs propres syndicats de travailleurs favorables au patron. Ce sera l'émergence, à partir de 1899, du « syndicalisme jaune ».

L'exercice du droit de grève est donc assez relatif et doit s'accompagner en général de l'occupation ou du blocage de l'usine, on parle notamment de « piquet de grève ». Mais dans un contexte de conflits sociaux bien plus aiguë qu'aujourd'hui avec des méthodes patronales particulièrement dures (fermeture coordonnées, licenciement et remplacement

des grévistes, discriminations syndicales, etc.), les grèves se cantonnent rarement à de simples arrêts de travail et sont donc régulièrement réprimées dans le sang par la police et l'armée (notamment à Fourmies, en 1891).

L'époque est surtout marquée par le développement du mouvement ouvrier, la création et l'expansion de la CGT, des partis politiques, les guerres bien entendu et les révolutions.

Les révoltes s'accompagnent logiquement de grèves voire en sont précédées.

Si bien que la construction des droits des travailleurs et les acquis sociaux en général va largement passer par des conflits, donc des grèves. Les syndicats, longtemps interdits, clandestins, se développeront distinctement des partis politiques et adopteront comme principe fondamental l'indépendance vis-à-vis des partis politiques.

C'est la Charte d'Amiens en 1906, qui consacre par ailleurs la grève général comme le principal outil du syndicalisme français.

C'est ainsi que pendant près d'un siècle, le droit social français s'est construit non pas par la grâce des politiques, mais par la lutte acharnée des syndicats. Au mieux les gouvernements ont généralisé des constructions sociales locales ou sectorielles, comme les retraites, les allocations familiales ou les logements sociaux.

1831 : la révolte des Canuts à Lyon contre la mécanisation du textile et la baisse des salaires (dumping social). Réprimée dans le sang: 200 morts.

1848 : Révolution de 1848 (journées de juin, etc.): L'augmentation du chômage et la fermeture des Ateliers Nationaux que le pouvoir accuse de peser sur le budget national en lieu et place du coût des réparations versées aux aristocrates suite à la mise en place de la seconde république, entraîne une ré-

« Le Congrès précise, par les points suivants, cette affirmation théorique : dans l'œuvre revendicatrice quotidienne, le syndicalisme poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux-être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates, telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc. Mais cette besogne n'est qu'un côté de l'œuvre du syndicalisme : d'une part il prépare l'émancipation intégrale, qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste, et d'autre part, il préconise comme moyen d'action la grève générale et il considère que le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera, dans l'avenir, le groupe de production et de répartition, base de réorganisation sociale. »

Charte d'Amiens, 9e congrès de la CGT

volte ouvrière réprimée dans le sang (4000 morts).

1870-1871 : plusieurs Communes en France, dont celle de Paris et celle de Lyon.

1891 : première célébration française et internationale de la journée d'action du 1er mai. À Fourmies (Nord) la troupe tire sur les grévistes : dix morts, 35 blessés.

1892 : grève des mineurs de Carmaux pour la liberté syndicale.

1906 : grève à la suite de la catastrophe de Courrières (1500 mineurs morts suite à la décision des propriétaires de la mine de la fermer, en conscience, pour éviter de perdre le filon, au mépris de la vie des travailleurs. Les grèves sont réprimées par l'armée (sur ordre de Clémenceau). Le conflit aboutit à l'instauration du repos hebdomadaire.

1907 : révolte des vignerons du Languedoc en 1907, état quasi-insurrectionnel dans le sud de la France.

1908 : Grève de Draveil-Villeneuve-Saint-Georges pour l'augmentation des salaires. Elle donne lieu à de nombreuses bavures policières et se termine par la « décapitation de la CGT » (arrestation de 31 dirigeants).

1909 : Grèves aux PTT. Premières grèves de fonctionnaires de l'État.

Notre Mot À Dire spécial - 162

Publication éditée par la Fédération FO de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services (FEETS-FO)

46 rue des Petites Écuries - 75010 PARIS

Impression: Compédit Beauregard Z.I Beauregard BP 39 61600 La Ferté-Macé

Tél. : 01 44 83 86 20 - Fax : 01 48 24 38 32

Publicité : au Journal - Courriel : contact@feets-fo.fr

Adresse site internet : www.feets-fo.fr

N° CPPAP : 0524 S 06882 - N° ISSN : 1263-5618

Prix : à l'unité : 0,84 Euros - Abonn. annuel : 10,06 Euros (12 numéros)

Abonn. principal + supplément : 13,72 Euros - Abon. de soutien : 15,24 Euros



1919 : grèves de juin dans la métallurgie parisienne avec de forts accents révolutionnaires.

1920 : grève générale des cheminots. Les étudiants des grandes écoles sont mobilisés pour assurer le service minimum ainsi que des syndicats jaunes. Le mouvement est un échec et a un impact important sur les syndicats.

Mai-juin 1936 : grève générale de mai à juillet débouchant sur les accords de Matignon: congés payés, hausses de salaires, semaine de 40 heures, conventions collectives liberté syndicale, etc. Pour la petite histoire, c'est à cette occasion qu'est prononcée par Maurice Thorez la fameuse phrase régulièrement répétée depuis « il faut savoir terminer une grève ». On a compté 6 millions de grévistes.

26 mai - 10 juin 1941 : la grève des mineurs du Nord / Pas-de-Calais. Sévèrement réprimée, 270 personnes sont déportées.

1947 : grèves ouvrières qui donneront lieu à leur issue à la création de Force Ouvrière. Pour la première fois, les CRS assurent le maintien de l'ordre.

1948 : grève des mineurs de 1948. C'est un échec, plusieurs grévistes sont tués.

1953 : grèves d'août 1953 dans la fonction publique contre le report de l'âge de départ à la retraite. C'est un succès complet.

1963 : grève générale des mineurs, obtention de revalorisations de salaire importantes.

Mai 1968 : grève générale. Le pays est paralysé sur le plan économique. Le 22 mai 1968, la France compte 8 millions de grévistes, quasi 9 millions le 25 mai. Les accords de Grenelle prévoient une augmentation de 35 % du SMIG et de 10 % des salaires en moyenne.

Printemps 1973 : grève à l'usine de montres Lip.

Octobre 1973 : grève générale dans la région de Laval.

Octobre-novembre 1974 : Grève générale à la Poste et aux Télécommunications contre la privatisation.

1979 : manif des sidérurgistes à Paris le 23 mars.

23 mars 1979 : manifestation lancée par la CGT contre le plan de restructuration de la métallurgie du gouvernement

Mars 1980 : grève des instituteurs parisiens.

5 mai 1980 au 10 juin 1981 : grève des mineurs d'Alès avec occupation de la mine Ladrecht-Destival pendant 13 mois (plus longue grève d'Europe).

1982 : grève des sidérurgistes de Vireux contre les licenciements (avec occupation d'usine) et nombreuses grèves menées notamment par les salariés

immigrés de l'automobile à l'usine Citroën d'Aulnay et à l'usine Talbot de Poissy.

22 septembre : début de l'occupation de l'usine SKF d'Ivry-sur-Seine, jusqu'au 28 mai 1985.

Janvier-février 1984 : grève des douanes françaises, puis des routiers, qui auront une influence décisive sur la signature de l'accord de Schengen l'année suivante.

Décembre 1986 - janvier 1987 : grève des cheminots.

1988 : mouvement chez les gardiens de prison, puis les infirmières et à La Poste

1993 : grève des pilotes à Air France.

1995 : grève contre la réforme de la Sécurité sociale, dite « plan Juppé ». Le 12 décembre 1995, 2 millions de personnes manifestent contre le « plan Juppé ».

2000 : grève chez Cellatex (filature de viscose) contre la liquidation de la société. Les salariés menacent de déverser de l'acide dans une rivière.

Novembre 2002 : grève des routiers pour la réduction du temps de travail.

2003 : grève contre la réforme du régime des retraites, dite « plan Fillon ». Le 13 mai 2003, 1,13 million de personnes manifestent.

Été 2003 : grève des intermittents du spectacle contre la réforme du système d'indemnisation-chômage.

2006 : manifestations contre le contrat première embauche (CPE).

2009 : 3 millions de personnes manifestent pour la défense du service public.

2010 : Grèves contre la réforme des retraites de 2010.

2016 : mouvement contre la loi El Khomri dite Loi Travail,

2017 : mouvement contre les ordonnances Macron.

2018 : grèves des cheminots de la SNCF contre la réforme ferroviaire ouvrant à la concurrence le rail en France et la fin des embauches au statut de cheminot.

PARTIE 1



Auteur: Mattia Ascenzo

EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE

LIMITES ET POSSIBILITÉS, CARTOGRAPHIE D'UN TERRITOIRE JURIDIQUE LARGEMENT INEXPLORÉ

Le droit de grève est un outil bien singulier.

C'est un droit individuel. Il n'appartient pas au syndicat et n'a pas besoin de lui pour être exercé par les salariés.

C'est un droit constitutionnel (préambule de la Constitution de 1946) mais non défini par la loi. C'est la jurisprudence qui a progressivement donné un cadre légal à la grève, en identifiant les cas où l'exercice du droit de grève s'était opposé à d'autres droits fondamentaux comme la liberté d'entreprise ou de travail.

En matière de grève, le principe est donc le suivant: **tout ce qui n'est pas formellement interdit est légal.**

Outre un cadre légal limité, il est important de retenir que la grève constitue par nature une situation extraordinaire dans laquelle l'application de la loi est à géométrie variable selon le rapport de force établi et la volonté de l'employeur de résoudre le conflit engagé.

Le bras de fer lancé donne souvent lieu à une véritable partie de poker où le succès tient à peu de

choses. Il est courant que l'employeur brandisse des menaces légales pour dissuader les grévistes ou tout au moins tenter de juguler l'ampleur de la grève parmi les salariés.

La connaissance du droit de grève, de ses limites, mais aussi des possibilités offertes est donc déterminante pour le syndicat qui s'engage dans un conflit. Elle lui permettra de savoir jusqu'où aller et d'exploiter toutes les possibilités légales pour amplifier la grève voire aller au-delà

Surtout, face à un employeur qui préférera la menace juridique à la négociation, cette connaissance permettra d'assurer la poursuite de la grève en toute tranquillité.

La grève c'est quoi ? (selon la justice)

La grève est une **cessation collective et concertée du travail** ① **en vue d'appuyer des revendications professionnelles.** ②

Être deux!

Cessation collective signifie **qu'il faut être deux.**

Pas de demi-mesure!

La cessation du travail doit être totale.

Cela signifie que ralentir la production, travailler volontairement lentement ou mal n'est pas une grève et peut donc être sanctionné. C'est ce que l'on appelle une **grève perlée.** ②

Par contre, **cet arrêt total n'a pas de durée minimum.**

Exemples d'arrêts de courte durée jugés tout à fait légaux:

- 2 arrêts de 5 minutes par heure pendant deux jours
- 15 minutes par heure pendant 10 jours ④ ⑥

Des arrêts successifs dans différents services de l'entreprise sont licites à la condition de ne pas désorganiser l'entreprise (voir encadré plus loin). Il s'agit d'une **grève tournante tout à fait légale dans le privé.** ⑦

Refuser la réalisation d'une partie seulement de ses missions n'est pas une grève.

La grève des astreintes est à ce titre illicite.

Un arrêt consécutif à une décision!

Pour être « concerté », l'arrêt de travail doit relever d'une décision des salariés.

Le cas type d'arrêt considéré comme non concerté est celui du déclenchement d'une sirène d'alarme pour stopper la production. ⑧

Par contre, **une grève peut être spontanée** (pour certains secteurs voir ⚠ p.13). La concertation n'impose aucune réunion préalable.

Un motif professionnel!

C'est évident, mais une grève doit porter sur des **revendications professionnelles.** Typiquement, on ne déclenche pas une grève pour défendre un copain en cours de licenciement. Pour ce faire, **il faut rattacher le motif du licenciement à un enjeu collectif.**

Le motif professionnel est donc assez facile à tourner lorsqu'il s'agit d'enjeux internes à l'entreprise et

Désorganisation de l'entreprise ⑤

La notion n'est pas clairement définie. La désorganisation de la production est légale mais celle de l'entreprise non. Dans le principe elle consiste à empêcher le fonctionnement global de l'entreprise par des actions ciblées.



Jurisprudence

DÉFINITION DE LA GRÈVE

① Cass.soc
2 fev 2006,
N°04-12.336, n°331
FS-P+B

② Cass.soc
16 mai 1989,
n°85-43.359,
n°1943P

③ Cass.soc
13 nov 1995,
n°93-41.863, n°1423
P+F

④ Cass. soc
25 fev 1988,
n° 85-43.293

⑤ Cass. soc
10 juill. 1991,
n° 89-43.147,
n° 2877 P

⑥ Cass. soc
7 avr. 1993,
n° 91-16.834,
n° 1579 P

⑦ Cass. soc
4 oct. 1979,
n° 78-40.271

⑧ Cass. soc
15 nov. 1951,
n° 818

⑨ Cass. soc
27 nov. 1985,
n° 82-43.649

Les informations de cette partie correspondent à la jurisprudence en date de décembre 2019 susceptible d'évoluer et sous réserve de l'interprétation du juge.

sur lesquels l'employeur a la main.

Par contre, attention, une grève pour une revendication qui nécessite que l'employeur se mette dans l'illégalité, est illicite. ⑩

Grève de solidarité

Nous venons de le voir, la grève de solidarité interne avec un salarié n'est justifiée qu'à la condition de lier le licenciement à une revendication collective comme l'opposition à un plan de licenciement, une discrimination, etc. ⑨

Mais il est tout à fait permis de faire une grève de solidarité qui dépasse le cadre de l'entreprise.

Il peut s'agir d'une grève de solidarité avec une autre entreprise ou au niveau national.

Le principe est simple : toujours rattacher le mouvement aux intérêts collectifs des salariés de l'entreprise.

Dès lors, il est possible de se mettre en grève pour des dispositions de la convention collective de la branche professionnelle ou pour une raison d'ordre national lorsqu'il s'agit de

Grève du zèle

Ce terme est régulièrement employé. Il désigne une situation où les salariés exécutent leur travail à la lettre, en respectant scrupuleusement les procédures avec pour effet de ralentir la réalisation du travail.

Il ne s'agit pas d'une « grève perlée ». Une « grève du zèle » n'est pas une grève et **aucune jurisprudence ne l'interdit.** ⑦

revendications professionnelles et sociales (défense de l'emploi, sécurité sociale, retraite, temps de travail, etc.). ⑪ ⑫

Peu importe que l'entreprise ne puisse rien faire pour satisfaire les revendications.



Jurisprudence

⑩ Cass. soc
9 fév 1961,
n° 59-40.795

⑪ Cass. crim
12 janv. 1971,
n° 70-90.753

⑫ Cass. soc
29 mai 1979,
n° 78-40.553

En grève tout seul ③

Vous pouvez tout de même vous mettre individuellement en grève dans les deux cas suivants:

- Vous êtes l'unique salarié de l'entreprise
- Vous répondez à une grève nationale (de branche ou interprofessionnelle)
- Vous êtes salarié détaché : vous pouvez vous joindre à une grève dans la société utilisatrice à la condition d'être concerné



Attention règles de préavis particulières

Pour les entreprises privées concernées par une « délégation de service public » les règles de préavis de la fonction publique s'appliquent. Cela concerne par exemple les sociétés concessionnaires d'autoroutes, la sûreté aérienne et aéroportuaire, le remorquage maritime, certains bacs, etc.

Pensez à vous renseigner sur la nature des missions de votre entreprises.

Si c'est le cas, rendez-vous dans la partie 2 pour les règles particulières à certains secteurs

Ce que l'on ne peut pas faire

La grève n'étant pas définie dans la loi, ses limites se trouvent dans l'exercice d'autres libertés et droits, en premier lieu desquels nous retrouvons: la liberté d'entreprise et de travail ou encore le droit de propriété. Nous rappelons certaines qui peuvent évoluer selon les arrêts de juridiction compétentes. En aucun cas, il ne peut s'agir de consignes d'action de la FEETS-FO.



On ne peut pas

occuper l'entreprise et entraîner sa « désorganisation »



Mais on peut

S'installer momentanément dans l'entreprise si cela reste « symbolique » et ne gêne pas le travail des non grévistes.

S'installer dans des zones comme le réfectoire ⑲ ⑳



On ne peut pas

interdire l'accès des salariés non grévistes à l'entreprise ⑲



Mais on peut

ralentir l'accès à l'entreprise des non grévistes ㉑



Mais on peut

bloquer les entrées principales tant qu'il est toujours possible d'entrer et sortir de l'entreprise



On ne peut pas

menacer de mort le directeur ou la directrice et les non grévistes



Mais on peut

ne pas être poursuivi pour s'être emporté et avoir quelques termes injurieux à l'endroit du directeur ou de la directrice dans un contexte de crise. ⑳



On ne peut pas

séquestrer ou frapper le directeur, la directrice ou les non grévistes



Mais on pourrait

ne pas être sanctionné pour leur jeter des oeufs crus à la figure. ㉑



On ne peut pas

casser du matériel, du mobilier, des biens appartenant à l'entreprise



Mais on peut

déplacer le matériel.



Jurisprudence

DÉROULEMENT DE LA GRÈVE

⑬ Cass. soc
9 mars 1989,
n° 87-40.131 T,
n° 1064 P

⑭ Cass. soc
19 dec. 2007,
n° 06-43.739

⑮ Cass. soc
18 janv. 2017,
n° 15-22.428

⑯ Cass. soc
8 dec. 2009,
n° 08-42.531

⑰ Cass. soc
14 avr. 2010,
n° 08-44.846

⑱ Cass. soc
21 juin 1984,
n° 82-16.596

⑲ Cass. soc
26 fev. 1992
n° 90-40.760 P

⑳ Cass. soc
19 dec. 1990,
n° 89-14.576

㉑ Cass. soc
15 dec. 2010,
n° 08-42.714



Nous sommes en train de bloquer l'entreprise, c'est grave?



Pas forcément.

Primo, l'employeur devra faire **constater par huissier** que l'entreprise est bien bloquée ou occupée et que cela entrave son fonctionnement.

Si dans le constat de l'huissier, les personnes participant au blocage ne sont pas identifiées nommément (et par l'huissier lui-même), il n'y a pas grand chose à craindre.

Deusio, l'employeur devra demander une **ordonnance d'expulsion** au juge des référés.

Tertio, la jurisprudence considère généralement qu'il y a **faute lourde dès lors que le gréviste s'est opposé aux décisions de justice**.

Conclusion

Si le blocage vient de commencer, vous avez au moins une journée voire plus avant de voir arriver une ordonnance d'expulsion et devoir plier gentiment les gaules... ^{(13) (14) (15)}

Jour de grève et contrat de travail

La grève entraîne la suspension du contrat de travail du gréviste. Le terme « suspension » n'a rien de répressif. Un arrêt maladie entraîne par exemple la suspension du contrat de travail.

Une journée de grève entraîne-t-elle nécessairement la perte d'une journée de salaire?

Pas forcément.

Une grève pour faire respecter les droits des salariés donne lieu au paiement des journées de grève.

Exemples de jurisprudence de grèves donnant lieu au paiement

des journées de grève:

- Application de la convention collective ⁽²⁾
- Paiement des salaires à échéance
- Paiement des heures supplémentaires ⁽²³⁾

Comment est calculée la retenue sur salaire?

Tout d'abord chaque salarié décide de la durée pendant laquelle il se déclare gréviste. Cette durée peut être inférieure au préavis. ⁽²⁵⁾

La retenue sur salaire est proportionnelle à la durée pendant laquelle le salarié a été gréviste. ⁽²⁴⁾

Même le salarié en **forfait jour** bénéficie d'un calcul proportionnel et non « forfaitisé ». Un salaire horaire



Jurisprudence

CONTRAT DE TRAVAIL

⁽²²⁾ Cass. soc
4 dec. 2007,
n° 06-42.463

⁽²³⁾ Cass. soc
3 mai 2007,
n° 05-44.776,
n° 849 FS - P + B

⁽²⁴⁾ Cass. soc
8 juill. 1992,
n° 89-42.563,
n° 2801 P

⁽²⁵⁾ Cass. soc
15 janv. 2003,
n° 00-46.527

⁽²⁶⁾ Cass. soc
13 nov. 2008,
n° 06-44.608,
n° 1914 FP - P + B +
R + I

⁽²⁷⁾ Cass. soc
19 mai 1998,
n° 97-41.900,
n° 2450 P + F

⁽²⁸⁾ Cass. soc.,
21 fev 1990,
n° 89-40.563,
n° 620 P

⁽²⁹⁾ Cass. soc
23 juin 2009,
n° 07-42.677,
n° 1439 FS - P + B

⁽³⁰⁾ Cass. soc
13 fev. 2019,
n° 17-26.837

fictif doit être calculé si nécessaire pour procéder à la retenue. ②⑥

La retenue proportionnelle se fait sur l'horaire mensuel ②⑦ intègre les indemnités pour frais professionnels (déplacement, pause, etc.). ②⑧

Ce que l'employeur ne peut pas faire

- Retenir un forfait à la journée si le gréviste a repris le travail et l'a signifié au cours de la journée
- Compter dans la retenue sur salaire le temps nécessaire à la reprise de la production (relance des machines, etc.).
- Opérer des retenues différentes selon l'implication du salarié gréviste

Cas des primes



Les primes (assiduité, ancienneté, fin d'année, intéressement, etc.) ne sont pas nécessairement concernées par la retenue sur salaire.

La grève donne lieu à une réduction de prime **à la seule condition** que toute absence non assimilée à du temps de travail effectif donne lieu à retenue (absence maladie non professionnelle, congé sans solde, événements familiaux, etc.).

Il en est de même pour les avantages (congés supplémentaires) liés à l'assiduité du salarié. ②⑨ ③① ③②

Autres conséquences de la suspension du contrat de travail

- Un jour férié intégré dans une période de grève, n'est pas rémunéré.
- Les jours de grève ne donnent pas de droits à congés payés
- Les droits sociaux conditionnés à un temps de travail minimum sont

concernés.

- Le contrat étant suspendu, tout accident qui survient pendant la grève ne peut être qualifié d'accident du travail, même en cas de réunion de négociation si la grève n'a pas été levée. ③② ③③

Protection du salarié en cas de grève

Nous l'avons vu, la grève est un droit constitutionnel qui entraîne la suspension du contrat de travail. Il est donc formellement interdit à l'employeur de licencier un salarié pour avoir été en grève. ③④ ③⑤

Constitutionnel, le droit de grève ne saurait être limité ou encadré par un accord d'entreprise ou une convention collective.

Il faut retenir que le seul motif de licenciement d'un salarié gréviste est la faute lourde.

Toute faute autre que lourde qui aurait pu entraîner le licenciement du salarié en temps normal est **sans effet** en cas de grève. Vous pouvez par exemple distribuer des tracts aux clients de l'entreprise sans craindre la moindre sanction.

Encore une fois, la seule limite vient de l'atteinte aux biens, aux personnes et à l'opposition avec d'autres libertés comme celle de travail ou d'entreprendre.

Un salarié ne peut pas être licencié pour avoir soutenu les grévistes (tant qu'à faire, lui recommander de faire grève...).

La loi n'impose aucune obligation au salarié gréviste. Son contrat est suspendu, il est donc libre de faire ce qu'il veut, notamment rester chez lui.



Jurisprudence

③① Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-72.206

③② Cass. soc
20 mars 1953,
n° 1.375

③③ Cass. soc
12 mai 1964,
n° 63-10.882

PROTECTION DU GRÉVISTE

③④ C. trav., art. L. 1132-2

③⑤ C. trav., art. L. 2511-1

Exercice du mandat syndical par temps de grève

La suspension du contrat de travail n'entraîne pas celle du mandat représentatif. Ainsi, un élu du personnel conserve le droit d'accès à l'entreprise.

Même gréviste, il peut utiliser des heures de délégation et être payé normalement.

Attention toutefois à l'incompréhension que cela peut susciter chez les salariés grévistes...

Cass. soc,
13 décembre 2017,
n° 16-19042

Faute simple, lourde ou grave

Le Code du travail distingue trois types de fautes pouvant justifier le licenciement.

La faute simple : elle peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il s'agit pas exemple d'une erreur dans le cadre du travail, d'une négligence.

Elle donne lieu au paiement des indemnités de licenciement, de préavis et de congés payés.

La faute grave : elle entraîne le départ immédiat du salarié (vol, état d'ivresse, harcèlement, etc.). Le salarié ne touche que l'indemnité de congés payés.

La faute lourde : elle qualifie une volonté de nuire à l'entreprise ou à l'employeur (agression, dégradation, séquestration, informations confidentielles, etc.). Le contrat est rompu immédiatement. Le salarié ne touche que les indemnités de congés payés.

Dans tous les cas le salarié licencié perçoit ses indemnités chômage.

Et pendant ce temps là, dans le monde non gréviste...

L'employeur doit continuer à fournir du travail aux non grévistes. Il n'est autorisé à fermer l'entreprise (lock-out) qu'à certaines conditions.

Le lock-out

L'employeur a l'obligation contractuelle de fournir du travail au salarié et de le rémunérer en conséquence. De fait, la fermeture arbitraire de l'entreprise, appelée « lock-out » est illicite.

Comme la grève, le lock-out n'est pas défini par la loi. C'est plutôt l'obligation de fournir du travail qui a été cadrée par la loi et précisée par la jurisprudence qui permet d'apprécier en creux, la légalité, ou non, du lock-out.

Surtout, historiquement, le lock-out a été (et est encore dans cer-

tains pays) une arme anti-grève. Par le lock-out, l'employeur met la pression sur les salariés non grévistes et les oppose aux grévistes. Et cela existe aussi de façon concertée entre employeurs, pour terrasser le mouvement ouvrier en l'asphyxiant et en dressant les salariés les uns contre les autres.

Bref. Le lock-out est aujourd'hui encadré.

Grève extérieure

Une grève extérieure peut constituer un cas de force majeure et justifier un lock-out (coupure de courant suite à une grève EDF). Si l'employeur prévoit la récupération des heures de travail, il ne s'agit plus d'un lock-out mais d'une modification de l'horaire de travail.



Jurisprudence

LE LOCK OUT

③⑥ Cass. soc
28 oct 1957
n°5.595

③⑦ Cass. soc
6 fev 1985
n°82-43.173

③⑧ Cass. soc
18 janvier 2017
n°15-23.986

③⑨ Cass. soc
7 nov 1990
n°89-44.264

④⑩ Cass. soc
3 juil 1967
n°66-40.594

④① Cass. soc
26 fev 1975
n°73-40.841

④② Cass. soc
5 juin 1973
n°72-40.570

④③ C. trav.
art. L. 1242-6

④④ C. trav.
art. L. 1251-10

④⑤ Cass. crim
1 mars 2016
n°14-86.601

④⑥ Cass. soc
4 oct 200
n°98-43.475
n°3631 F-P

Pour faire simple, pour qu'une fermeture de l'entreprise soit légale, l'employeur doit justifier :

- **D'une situation de force majeure**
- **De circonstances contraignantes**
- **D'impératifs d'ordre et de sécurité**
- **De l'inexécution du contrat**

Une situation de force majeure est un événement imprévisible, irrésistible et extérieur. Une grève dans l'entreprise ne constitue donc pas une situation de force majeure.

Une grève peut par contre constituer une circonstance contraignante dans certains cas :

- L'occupation des locaux: l'employeur doit cependant démontrer qu'il a fait le nécessaire pour tenter de libérer l'entreprise. ⁽³⁶⁾
- La désorganisation de l'entreprise: une grève qui entraînerait la désorganisation de l'entreprise (illicite au passage), constitue une situation contraignante rendant licite le lock-out. ⁽³⁷⁾

L'impératif d'ordre et de sécurité peut être invoqué lorsque la grève touche aux conditions de sécurité de l'ensemble des salariés. Le cas de jurisprudence concernait une entreprise chimique dont la sécurité des installations ne pouvait plus être assurée du fait de la grève. ^{(38) (39)}

Autre situation relevant de ce même motif: des faits de violence et des menaces au cours d'une grève.

Enfin, l'inexécution du contrat autorise l'employeur (co-contractant) à ne pas honorer sa partie, c'est-à-dire le paiement

Astreintes

Le recours aux salariés d'astreinte en cas de grève est à prendre avec des pincettes, notamment du fait de confusion de vocabulaire entre astreinte et service minimum. Il faut retenir qu'en cas de grève l'employeur ne peut pas réquisitionner un salarié. S'il recourt à un salarié d'astreinte, ce qui ne semble pas formellement interdit, l'astreinte relevant d'une organisation du travail, il faut lui appliquer le principe du service minimum: son recours ne doit pas être abusif et doit viser un service minimum et non complet.

Les obligations de repos doivent être respectées.

Les salariés d'astreintes peuvent se déclarer en grève.

du salaire. Ce cas de lock-out est particulier puisqu'il ne s'applique en réalité qu'à des situations de grève illicite. ^{(40) (41)}

La grève doit donc au préalable être jugée illicite. L'employeur doit cependant rémunérer les salariés ne s'étant pas joints à la grève illicite, l'inexécution du contrat devant être appréciée individuellement. ⁽⁴²⁾

Poursuite de l'activité de l'entreprise

Dans le cas général, l'employeur doit donc fournir du travail aux non grévistes.

Il n'a cependant pas tous les droits.

Ainsi, l'employeur ne peut pas recourir à de l'intérim ou des CDD pour remplacer les salariés grévistes. ^{(43) (44) (45)}

A noter que la sanction qui

découle d'un tel acte concerne **l'employeur et le responsable** qui a procédé au recrutement.

L'employeur peut cependant demander à d'autres salariés de remplacer les grévistes, que ce soit en les affectant momentanément aux tâches concernées ou par des heures supplémentaires.

Leur rémunération ne peut être diminuée. C'est par exemple le cas des cadres de la SNCF formés pour conduire des trains... ⁽⁴⁶⁾

Le recours à de l'intérim ou des CDD est élargi au remplacement de salariés eux-même affectés au remplacement des grévistes. ⁽⁴⁷⁾

L'employeur est par contre en droit de recourir à une entreprise extérieure, un sous-traitant, pour faire réaliser le travail des salariés grévistes. ⁽⁴⁸⁾

Déclenchement de la grève: c'est parti!

Déclenchement de la grève : vous devez vous assurer que l'employeur ait connaissance de vos revendications. Cela peut être oral et/ou par l'intermédiaire d'une tierce personne (autre salarié, inspecteur du tra-

La réquisition ⁽⁴⁹⁾

Hors service public ou délégation de service public, l'employeur n'a aucune possibilité de réquisitionner un salarié gréviste.

Seul le préfet peut le faire, pour le maintien de l'ordre public, notamment dans le cadre de la jurisprudence qui l'établit en matière de santé publique.

vail, syndicat, etc.). ⑤① ⑤②

Dans les faits, pour éviter toute contestation juridique, nous vous invitons à déposer un préavis (même le jour même) listant vos revendications (voir annexes). ⑤③

Les revendications doivent être communiquées au plus tard au moment de l'arrêt du travail.

Par contre, une fois informé, rien ne vous oblige à attendre la réponse de l'employeur pour lancer le mouvement.

Une grève dite « surprise » est donc tout à fait légale.

Nous l'avons vu, la grève peut avoir plusieurs formes, notamment par des arrêts de courte durée répétés. Attention toutefois, à ce que ces arrêts de courte durée ne conduisent pas à la désorganisation de l'entreprise. Si par des arrêts successifs de courte durée, l'entreprise, du fait du temps de mise en route des machines, du rétablissement des conditions d'accueil des clients, etc. se retrouve dans l'incapacité totale de poursuivre son activité, la désorganisation peut être évoquée.

Par contre, vous pouvez tout à fait choisir un moment particulièrement pénalisant pour déclencher votre grève. ⑤④

Fin de conflit!

Nous l'avons vu, une grève, pour être légale, doit se déclarer avec des revendications collectives. L'objectif de la grève est donc d'obtenir satisfaction. Cela peut prendre plusieurs formes mais

nous recommandons la signature d'un **accord de fin de conflit**.

Bien que la nature de l'accord ne soit pas bien définie (transaction, engagement unilatéral de l'employeur, accord collectif), notamment depuis les règles de représentativité de 2008, il n'en demeure pas moins utile d'en signer un dans la mesure du possible.

L'accord de fin de conflit peut contenir à peu près n'importe quoi.

En premier lieu, il peut (et doit chercher à) prévoir **le paiement des jours de grève**. Admettons que la grève aie pour objectif le retrait d'un projet, difficile à inscrire dans un accord, il reste le paiement des jours de grève à négocier.

Le paiement des jours de grève peut par exemple se négocier en contrepartie d'une remise en route rapide de la production.

Avec la loi de 2008 les règles de validité d'un accord de fin de conflit manquent de précision. Pour être valide, un accord doit être signé par un ou plusieurs syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise et majoritaires. Or une grève peut être déclenchée par des salariés en dehors de tout syndicat, ou plus simplement par un syndicat non représentatif.

Dans ce dernier cas, la fédération considère qu'il appartient au syndicat qui a déclenché la grève de la conclure, représentatif ou non. Si l'accord relève des domaines de négociation dans l'entreprise, il devra toutefois être validé par les syn-

dicats représentatifs dans un second temps pour entrer en application.

Un accord de fin de conflit ne peut pas prévoir des dispositions différentes entre grévistes et non-grévistes.



Jurisprudence

④⑦ Cass. crim
2 dec 1980
n°80-90.149

④⑧ Cass. soc
15 fev 1979
n°76-14.527

RÉQUISITION

④⑨ Cons. Etat
9 dec 2003
n°262186

DÉCLENCHEMENT

⑤① Cass. soc
28 fev 2007
n°06-40.944
n°444 FS-P+B

⑤② Cass. soc
19 nov 1996
n°94-42.631
n°4350 P

⑤③ Cass. soc
22 oct 2014
n°13-19.858
n°1867 FS-P+B

⑤④ Cass. soc
20 mai 1992
n°90-45.271
n°2189 P+F

⑤⑤ Cass. Soc
13 mars 1980
n°78-41.613

PARTIE 2



Source : Flickr confédération Force Ouvrière

RÈGLES PARTICULIÈRES À CERTAINS SECTEURS

Plusieurs secteurs sont touchés par une limitation du droit de grève. La fonction publique a des règles de préavis qui diffèrent du privé, limitant sa capacité de nuisance donc de rapport de force.

D'autres secteurs comme le transport aérien ou le transport terrestre de passagers sont eux aussi soumis à des contraintes supplémentaires, notamment individuelles.

Fonction publique

Pour ceux qui l'ignorent, les fonctionnaires ne relèvent pas (ou pour quelques dispositions seulement) du Code du Travail mais du statut de la fonction publique. Historiquement le droit de grève leur a donc longtemps été refusé.

En étant inscrit dans le préambule de la constitution de 1946, le droit de grève a pris valeur constitutionnelle sans distinguer fonctionnaire ou salarié d'une entreprise privée. S'opposant à la continuité du service public voire aux besoins essentiels de la nation, il demeurerait un flou juridique que le Conseil d'Etat a éclairci en 1950 (Arrêt Dehaene) ⑤⑥.

Devant juger la licéité d'un blâme imposé à un fonctionnaire gréviste, le Conseil d'Etat a créé du droit en considérant que le gouvernement, garant du bon fonctionnement du service public, avait compétence pour réglementer l'exercice du droit de grève des fonctionnaires (mais droits qu'ils n'avaient donc pas exer-

cé dans le cas jugé, match nul).

Il appartient désormais au juge administratif de contrôler que les restrictions imposées ne relèvent pas d'un usage abusif du droit donné au gouvernement.

L'application d'une autre jurisprudence du Conseil d'Etat (Jamart, 1936) ⑤⑦ donnant aux ministres et aux chefs de services la responsabilité du bon fonctionnement du service public ouvre droit à tout chef de service de procéder à des restrictions du droit de grève.

Le droit de grève est donc donné aux fonctionnaires, sous certaines conditions, et toujours à l'aune du maintien du bon fonctionnement du service public...

Le droit de grève reste de surcroît proscrit pour les fonctionnaires suivants:

- services actifs de la police nationale,
- membres des compagnies républi-



Jurisprudence

FONCTION PUBLIQUE

⑤⑤ CE, sect., 07/02/1936, Jamart

⑤⑥ CE, ass., 07/07/1950, Dehaene

⑤⑦ Cass. soc
8 déc. 2016

n° 2170 FS-P+B

caines de sécurité (CRS),

- magistrats judiciaires,
- militaires,
- agents du service pénitentiaire d'insertion et de probation
- gardiens de prison
- personnels des transmissions du Ministère de l'Intérieur.

Un droit de grève encadré

Le droit de grève des fonctionnaires et agents de la fonction publique ainsi que des établissements publics et privés assurant une mission de service public est encadré par 5 articles : L 2512 - 1 à 5 du Code du Travail.

Le statut général de la fonction publique se borne à donner le droit de grève aux fonctionnaires (article 10) sans autres précisions.

Les limites posées par les cinq articles du Code du Travail ont essentiellement pour but de permettre d'éviter la grève ou le cas échéant, d'assurer un service minimum.

Si les individus sont comme dans le secteur privé seuls titulaires du droit de grève, l'exercice de ce dernier ne peut pas, comme dans une entreprise, se faire sans organisation syndicale.

Seule une organisation syndicale reconnue représentative sur le périmètre concerné par la grève peut déposer un préavis de grève. ⑤

Pour être légale, une grève dans les services publics et entreprises avec délégation de service public, doit être déclarée par préavis, 5 jours francs avant la date de début de la grève.

Jour franc : c'est un jour ouvrable. Ne sont donc pas des jours francs les samedi, dimanche et jours fériés. Le jour franc se compte de 0 à 24h. Si vous déposez votre préavis un lundi à 14h00, votre délai court à compter du mardi 0h00. S'il est déposé un vendredi à 8h00, le délai débutera le lundi à 0h00 pour se terminer le vendredi à 24h00.

Ce délai de 5 jours francs est donc une contrainte très forte.

Pour être valide, le préavis doit contenir:

- Le ou les motifs de la grève et son champ géographique,
- l'heure du début et la durée limitée ou non de la grève envisagée.

Comment contourner le délai de préavis?

Assez simplement en réalité. Comme nous l'avons vu plus haut, le préavis peut être déposé pour une **durée illimitée**.

Les agents et salariés étant les seuls dépositaires du droit de grève, ils décident individuellement du moment auquel ils se joignent à la grève.

La jurisprudence considère que l'absence de gréviste au sein d'une période couverte par un préavis de grève ne rend pas ce dernier caduque. ⑤ ⑤

Autrement dit, le dépôt d'un préavis à durée illimitée rend possible le déclenchement d'une grève effective à **n'importe quel moment** (à condition de respecter les éléments du préavis dont les revendications et le périmètre s'il y en a un).



Jurisprudence

PRÉAVIS

⑤ Cass. soc
11 févr. 2015,
n° 259 FS-P+B

⑤ Cass. soc
4 juill. 2012,
no 11-18.404



Entreprises privées avec délégation de service public

Ces activités sont soumises aux mêmes contraintes que la fonction publique. Les syndicats doivent donc respecter les 5 jours francs de préavis. Renseignez-vous sur l'existence d'une DSP dans votre entreprise. C'est par exemple le cas des sociétés d'auto-oute, de la sûreté aérienne et aéroportuaire, du remorquage maritime, etc.

L'employeur ne peut, dans la période ainsi définie, déduire de la constatation de l'absence de salariés grévistes que la grève est terminée 57 58 59

La loi ne fixe pas de durée maximum à un préavis de grève. En théorie, un préavis illimité qui n'aurait pas été suspendu par l'organisation syndicale l'ayant déposé, peut toujours faire effet...

A titre d'exemple, des préavis de 6 mois attaqués ont été jugés tout à fait légaux.

Suite au dépôt de préavis

L'objectif du délai de 5 jours francs est de permettre d'ouvrir une négociation. Cette dernière peut être très formelle. La loi précise simplement que « *pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier* ».

Rien n'est dit sur la forme de cette négociation ni sur son terme. Aucun procès verbal de désaccord n'est à fournir.

Grèves interdites

Nous l'avons vu plus haut, dans le secteur privé, le déclenchement de la grève est libre et les seules grèves formellement interdites sont celle qui dégénèrent en blocage ou occupation, ou entraînent la **désorganisation de l'entreprise**.

Si le blocage et l'occupation sont aussi interdits dans la fonction

publique, la loi précise expressément l'interdiction des grèves tournantes, là où dans le secteur privé ces dernières ne sont interdites que dans le cas où elles entraînent la désorganisation de l'entreprise.

Ainsi, il est interdit de faire grève par roulement entre catégories ou secteurs professionnels d'un même service ou établissement.

Retenue sur salaire ou traitement

Là encore, la fonction publique se distingue du secteur privé. Dans le secteur privé la retenue sur salaire est proportionnelle à la durée pendant laquelle le salarié est en grève, même s'il est en forfait jour.

Dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière la retenue est proportionnelle sur le revenu mensuel:

- 1/30^{ème} pour une journée d'absence,

- 1/60^{ème} pour une demi-journée d'absence,
- 1/151,67^{ème} par heure d'absence.

Dans la fonction publique d'Etat, la retenue ne peut être inférieure à une journée, soit 1/30^{ème} du salaire mensuel.

La retenue est calculée sur l'ensemble de la rémunération : traitement indiciaire, indemnité de résidence, primes et indemnités. Les primes versées annuellement sont incluses dans l'assiette de calcul de la retenue.

N.B: en cas de grève, le Supplément Familial de Traitement (SFT) n'est pas affecté.

Arrêt Omont

Dans les 3 volets de la fonction publique, si l'agent ou le salarié est en grève le vendredi et le lundi, le samedi et le dimanche sont eux aussi déduits de sa rémunération.

Si l'agent travaille le vendredi ou le lundi, le week-end n'est pas pris en compte.

Service minimum et réquisition

Le droit de grève est un droit constitutionnel, même pour les fonctionnaires et agents d'établissements publics ou privés chargée d'une mission de service public. Il s'exerce « *dans le cadre des lois qui le réglementent* ». Si l'Etat ne s'est pas directement saisi de cette mention pour réglementer le droit de grève en général dans la fonction publique, c'est la jurisprudence du Conseil d'Etat qui s'en est

servi pour « légaliser » de telles limitations du droit de grève.

Le Bureau International du Travail a jugé la loi du 21 août 2007 non conforme à la Convention no 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical notamment concernant le pouvoir donné à l'employeur pour déterminer les conditions du service minimum.

A cela se sont ajoutées des lois imposant un « *service minimum* » notamment dans les services de transports de passagers terrestres.

Un service minimum ou une obligation de continuité de service existent dans les services suivants:

- Hôpitaux
- Contrôle et sécurité aérien
- Audiovisuel
- Météo France

N.B: pour mémoire, les agents relevant de certaines missions régaliennes ne disposent pas du droit de grève (voir plus haut).

Dans les transports terrestres de passagers, la loi du 21 août 2007 sur « le dialogue social et la continuité du service public dans les transports » n'a pas instauré un service minimum mais une obligation pour les agents et salariés de se déclarer grévistes 48 heures avant, pour permettre à l'entreprise de transport de réorganiser ses lignes et d'informer les usagers. Mais aucune réquisition ou assignation n'est possible comme c'est le cas dans la fonction publique hospitalière par exemple.

Dans la fourniture d'électricité, une décision du Conseil d'Etat du 12 avril 2013 donne à EDF le droit de réquisitionner du personnel pour assurer un service minimum.

Cas de l'Éducation Nationale

Dans l'Éducation Nationale, les écoles maternelle et élémentaire sont soumises à un service minimum **d'accueil des élèves**. Les personnels ne sont pas as-

treints à un service minimum mais ils doivent se déclarer grévistes 48 heures avant pour permettre à la commune, selon le taux de gréviste (supérieur à 25%), d'assurer l'accueil des élèves.

Loi de transformation de la fonction publique 2019

La loi de transformation de la fonction publique introduit un service minimum dans certains services des collectivités territoriales:

- collecte et traitement des déchets des ménages,
- transport public de personnes,
- aide aux personnes âgées et handicapées,
- accueil des enfants de moins de trois ans,
- accueil périscolaire,
- restauration collective et scolaire

Les collectivités qui souhaitent mettre en place un service minimum devront négocier un accord avec les syndicats dans un délai de 12 mois après le début des négociations. En cas d'échec, l' élu pourra imposer une décision unilatéralement.

« L'accord détermine, afin de garantir la continuité du service public, les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés. » Art. 56

La loi de transformation de la fonction publique limite par ailleurs le droit de grève des agents des services cités plus haut:

- Obligation de déclaration 48 heures à l'avance (contenant au moins un jour ouvré). Si l'agent renonce à faire grève, il doit le notifier 24 heures à l'avance.
- Un agent gréviste peut être obligé de l'être dès le début de son service si un arrêt du travail en cours de service est de nature à provoquer un « *désordre manifeste* » du service.

Réquisition ou désignation / assignation / maintien dans l'emploi

Comme nous l'avons vu plus haut, l'exercice du droit de grève peut s'opposer à la continuité du service public voire à l'ordre public, aux besoins généraux de la nation ou à l'intérêt général.

C'est de cette opposition qu'est née la jurisprudence et les limitations de l'exercice du droit de grève des fonctionnaires et agents du service public.

Face à une remise en cause de l'ordre public, le gouvernement pourra dégainer la réquisition, pour obliger des grévistes à prendre leur poste, voire plus (il peuvent être requis sur une mission plus large).

L'assignation, désignation ou maintien dans l'emploi est une réponse à la remise en cause de la continuité de service. Dans ce cas, le périmètre est plus restreint: l'agent est assigné à son poste (ou partie de son poste). La procédure la plus courante est la « **désignation** » ou « **assignation** ». Le chef de service possède cette compétence (voir plus haut CE, Dehaene, 1950).

Il doit lister les postes concernés par la procédure de désignation dans une décision administrative et le notifier aux agents. Les agents désignés (notification écrite) dans le cas d'un conflit social devront rester à leur poste et accomplir leur service sous peine de sanction.

Cette procédure est largement confondue avec la réquisition, qui sert à dénommer toute action obligeant un salarié ou un agent à prendre son poste.

C'est le pouvoir exécutif qui possède le pouvoir de **réquisition** pour assurer « les besoins généraux de la nation » (L2211-1 et R2211-1 et suivants du Code de la Défense).

Il peut l'exercer dans le cadre d'une grève de la fonction pu-

blique **mais aussi du secteur privé.**

Le Code des Collectivités Territoriales étend ce pouvoir au préfet (art. L2215-1). Il peut déléguer ce pouvoir au recteur d'académie.

Attention toutefois: la réquisition doit être proportionnée à la situation. Surtout, elle ne doit pas viser le maintien d'un service complet mais bien d'un service minimum. Elle risque sinon de constituer une restriction abusive du droit de grève (CE 24 fev 1961, Isnardon).

Peut-on refuser une réquisition?

Non. Il faut dans ce cas saisir le juge administratif en référé pour faire annuler l'ordre de réquisition.

En l'absence de jugement rapide, mieux vaut respecter la réquisition. En effet, le juge pourra très bien reconnaître le caractère illégal de la réquisition tout en condamnant le fonctionnaire pour désobéissance au motif de l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Elle précise :

« 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 gravement un intérêt public. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés. »

Transport aérien : la loi Diard

Périmètre: entreprises, établissements ou parties d'établissement qui exercent une activité de transport aérien ou qui assurent les services d'exploitation d'aérodrome, de la sûreté aéroportuaire, de secours et de lutte contre l'incendie, de lutte contre le péril animalier, de maintenance en ligne des aéronefs ainsi que les services d'assistance en escale comprenant le contrôle du chargement, des messages et des télécommunications, le traitement, le stockage, la manutention et l'administration des unités de chargement, l'assistance aux passagers, l'assistance des bagages, l'assistance des opérations en piste, l'assistance du nettoyage et du service de l'avion, l'assistance du carburant et de l'huile, l'assistance d'entretien en ligne, l'assistance des opérations aériennes et de l'administration des équipages, l'assistance du transport au sol et l'assistance du service du commissariat.

Effets:

- les salariés dont l'absence est de nature à affecter directement la réalisation des vols informent, au plus tard **quarante-huit heures avant** de participer à la grève le chef d'entreprise. S'il renonce, il doit le faire savoir 24 heures avant.
- Au-delà de huit jours de grève, l'employeur, une organisation syndicale représentative ou le médiateur éventuellement désigné peut décider l'organisation par l'entreprise d'une consultation ouverte aux salariés concernés par les motifs de la grève et portant sur la poursuite de celle-ci.
- Un accord de prévention des conflits sociaux doit être mis en place. Il doit prévoir les modalités de préavis de grève, le délai de mise en place d'une négociation (max 3 jours) et la durée de celle-ci (max 8 jours).

La déclaration préalable du gréviste ne doit pas conduire à son remplacement dans le but de maintenir un maximum de vols (Cass. soc, 12 octobre 2017, n° 2219).

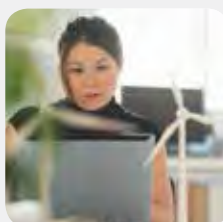
La fédération s'est fortement opposée à la loi Diard qui constitue une restriction du droit de grève.

Quoiqu'il en soit, l'autorité qui procède à la réquisition ou à l'assignation doit pouvoir prouver que l'ordre vous est bien parvenu. **Vous êtes assigné/requis à votre poste, comment êtes-vous payé?**

Hé bien pas nécessairement si bien que ça. Une note interne d'EDF prévoyait un salaire spécifique pour le salarié assigné à certaines tâches (ne constituant pas l'intégralité de ses tâches quotidiennes). Le fait que le sa-

laire représentait 20% du salaire habituel n'a pas été jugé illégal... (Cass., soc 18 juillet 2000 n° 3464)

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

© JAVAS WORLDWIDE PARIS - Credits photo: Getty Images.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Pour chacun, pour tous, pour la vie



Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. L'ensemble des mutuelles du groupe protège 10 millions de personnes et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



PARTIE 3



Auteur: Tracey Hocking

FLORILÈGE D'INFORMATIONS ET COMMENTAIRES SUR LE DROIT DE GRÈVE ET SON USAGE

Droit de grève international

Dans son indice annuel 2019 des droits dans le monde, la Confédération Syndicale Internationale constate que 85% des pays du monde ont enfreint le droit de grève.

Les employeurs et les Etat reviennent régulièrement sur le droit de grève dans les instances internationales dans le but de l'encadrer et de le limiter.

La France championne des grèves

Petite musique qui revient systématiquement à l'occasion de grèves nationales, la France serait la championne des grèves. Qu'en dire?

Si c'est le cas, voilà une bonne nouvelle pour le syndicalisme en France qui serait donc le champion de la mobilisation.

Cela signifierait aussi que patronat et gouvernement français sont moins portés sur la négociation que les autres pays (really?). Mais est-ce vraiment le cas? Peut-être. Plusieurs études, plusieurs organismes, à la fois institutionnels et syndicaux se sont posé la question d'un tel classement. Les résultats diffé-

rent à chaque fois et démontrent surtout les difficultés qu'il y a à recenser la totalité des grèves dans un pays.

Quoiqu'il en soit, si la France n'est pas championne à chaque fois, elle est régulièrement dans le trio de tête.

Jaunes et syndicalisme jaune

Le « jaune » est le casseur de grève. C'est le salarié qui poursuit le travail lorsque ses collègues sont en grève. Par extension, il est courant d'entendre parler de « syndicat jaune » pour désigner le syndicat qui refuse d'appeler à la grève avec les autres ou qui tout simplement est de cheville ou beaucoup trop conciliant avec le patronat et fait, disons-le, le sale boulot pour l'employeur.

Si les règles de représentativité et de validité des accords amènent à diviser les travailleurs et leurs syndicats, si nous assistons parfois à des échanges houleux voire injurieux entre salariés grévistes et non grévistes, entre syndicats contestataires et syndicats à la signature facile, elles n'ont rien à voir avec les

violences qui ont pu exister par le passé entre travailleurs et syndicats.

Le terme de « jaune » apparaît à la fin du XIX^{ème} siècle aux Etats-Unis où les employeurs ont eu largement recours à de la main d'œuvre étrangère, asiatique, pour faire baisser les salaires. L'origine du terme est donc purement xénophobe. Un peu plus tard on parlera des « *yellow-dog contract* » pour parler des contrats de travail à bas salaire interdisant toute adhésion syndicale.

Le terme apparaît ainsi en France dans les années 1870. D'autres sources évoquent un conflit social dans les teintureries d'Izieux, où l'usage de soufre, jaune, teintait les vêtements des ouvrières non grévistes.

Quoiqu'il en soit, le terme « jaune » prendra un nouvel élan en 1899 au cours des grèves de mineurs, au Creusot. Pour casser le mouvement ouvrier, les employeurs incitent et organisent la création de syndicats de travailleurs non grévistes. Ainsi, lors de premières émeutes entre grévistes et non grévistes, les locaux où se réunissaient ceux qui n'étaient pas encore appelés « les jaunes », ont été en partie saccagés et les vitres remplacées par des papiers de couleur jaune.

Il n'en fallait pas plus pour que cette couleur devienne un symbole.

Retenons toutefois plus généralement que les couleurs ont toujours été utilisées pour désigner et représenter des groupes, mouvements, idées, populations, etc.

Le rouge, le noir, le bleu, le blanc étant déjà pris, le choix de couleur était quoiqu'il en soit restreint. Enfin, le jaune demeure dans la culture judéo-chrétienne mais aussi musulmane, une couleur négative.

Ces premières réunions et constitutions de groupes de travailleurs non grévistes, de jaunes, en 1899, sont techniquement interdites. A l'issue de ces événements de septembre 1899, Waldeck-Rousseau (le même qui avait autorisé les syndicats), autorisera les syndicats de travailleurs créés à l'initiative de l'employeur.

Ainsi, en 1901 est créée par Lenoir et Biétry l'Union fédérative des syndicats et groupements ouvriers professionnels de France et des colonies. Anti-sémite et xénophobe, la fédération des jaunes a pour devise « Patrie, famille, travail », reprise 40 ans plus tard...

Le développement de la fédérations des syndicats jaunes sera soutenu par de nombreux industriels mais déclinera à partir de 1945.

Annexes



Préavis type Fonction Publique et délégation de service public

A Madame / Monsieur [Nom de famille]
[Nom de l'entreprise]
[Adresse de l'entreprise]

Par télécopie et / ou LR/AR

Ville, date

Madame, Monsieur,

Nous avons l'honneur , en vertu des articles L.2512-2 et suivants du Code du Travail, de vous informer du dépôt d'un préavis de grève pour l'ensemble des salariés [préciser services concernés si besoin].

Grève débutant le [date] à partir de [heure] et jusqu'au [date], à [heure].
illimitée débutant le [date] à partir de [heure].

Vous voudrez bien trouver joint à ce préavis la liste non exhaustive de nos revendications sur lesquelles nous vous demandons conformément à la loi de bien vouloir engager des négociations dans les plus brefs délais.

Dans l'attente nous vous prions d'agréer Madame, Monsieur [nom] l'expression de nos salutations distinguées.

[Ton nom]



Mode opératoire :
Assurer la continuité du service public au sein de Météo-France en cas de grève

Processus de rattachement : GRH
Portée : MF

Liste des thèmes associés : Ressources humaines- Dialogue social-Rémunérations-Temps de travail

Table des matières

1.Principe général.....	1
2.Les préavis de grève.....	2
3.Fonctions devant être assurées de façon continue à Météo-France quelle que soit la situation météorologique.....	3
4.Fonctions pouvant faire l'objet d'attributions particulières compte tenu de la situation météorologique.....	4
4.1.Principes.....	4
4.2.Procédure de notification des attributions.....	4
5.Activités indispensables à la sécurité des personnes ou des biens.....	5
5.1.Dans le domaine de la protection des personnes et des biens et de la Défense.....	6
5.2.Dans le domaine de la météorologie aéronautique.....	6
5.3.Activités support.....	7
ANNEXE 1 : liste des postes pouvant faire l'objet d'attributions particulières.....	8
ANNEXE 2 : modèle de décision pour attribution particulière.....	9
ANNEXE 3 : modèle de décision pour attribution permanente.....	10

1. Principe général

Le droit de grève est un principe de valeur constitutionnelle tout comme celui de la continuité du service public, avec lequel il doit se concilier.

Si, aux termes du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de l'actuelle Constitution du 4 octobre 1958, "le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent" (formule aussi reprise à l'article 10 du titre 1^{er} du statut général des fonctionnaires : loi 83-634), une conciliation doit être opérée entre la défense des intérêts professionnels, dont la grève est un moyen, et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève peut être de nature à porter atteinte.

Faute pour le législateur d'avoir édicté une réglementation d'ensemble du droit de grève dans la fonction publique, le Conseil d'Etat a reconnu par une jurisprudence constante qu'« 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 » des limitations apportées au droit de grève « en vue d'en éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public » (CE 7 juillet 1950 Dehaene ; CE 18 janvier 1980 Syndicat CFDT des postes et télécommunications ; CE 12 avril 2013 Fédération Force Ouvrière Energie et Mines).

Titre : Assurer la continuité du service public au sein de Météo-France en cas de grève
Référence : MF_MO_GRH_Continuite_service_greve

Date de mise en application : 15/05/2018

Version 3

1/11



S'agissant d'un service administratif placé sous l'autorité d'un ministre, cette limitation du droit de grève peut s'exercer par voie de circulaire ministérielle (CE 18 mars 1956 Hublin) ou par décision de chef de service (CE 19 janvier 1962 Bernardet). S'agissant d'un établissement public, la juridiction administrative a confirmé la compétence sur ce sujet de leurs « seuls organes dirigeants » (CE 14 octobre 1977, n°98807, CE 12 avril 2013 Fédération Force Ouvrière Energie et Mines).

Les directeurs d'administrations ou d'établissements publics peuvent donc apporter des restrictions à la grève des personnels placés sous leur autorité, en imposant que certaines fonctions d'importance vitale continuent à être assurées en cas de grève. Ainsi, dès lors qu'un préavis de grève applicable à l'établissement a été légalement déposé, et en vertu du décret constitutif de Météo-France du 18 juin 1993, le président-directeur général de l'Etablissement a le pouvoir de prendre des mesures d'organisation afin d'assurer la continuité du service public, de répondre aux nécessités de l'ordre public ou aux besoins essentiels du pays, quitte à limiter les effets d'une grève dès lors qu'elle y porterait atteinte. Ces mesures doivent être proportionnées et ne peuvent avoir pour seul but que de préserver la sécurité des personnes ou des biens, ou de maintenir l'ordre public, ou d'assurer la continuité des services essentiels.

Ce dispositif se place par ailleurs dans le cadre général du code du travail (articles L. 2512-1 et suivants) et du statut général des fonctionnaires, et se fonde sur une jurisprudence constante.

Le présent mode opératoire est donc destiné à définir les principes et les modalités de mise en œuvre de ce dispositif au sein de Météo-France.

2. Les préavis de grève

Pour être légal, un préavis de grève doit être déposé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au moins 5 jours francs avant le début de la grève.

Sont considérées comme représentatives au sein de Météo-France les organisations syndicales suivantes (et leurs fédérations) : Solidaires-météo, la CFDT-Météo, le SNITM-FO et le SNM/CGT.

D'autres organisations syndicales peuvent également être considérées comme représentatives à Météo-France. C'est par exemple le cas d'organisations qui siègent au conseil supérieur de la fonction publique d'Etat ou au comité technique ministériel. La DRH est à la disposition des services pour leur fournir les éléments sur ce sujet, notamment sur l'applicabilité d'un préavis de grève déposé par d'autres organisations syndicales que celles citées ci-dessus¹.

Pour être applicable à Météo-France un préavis peut être :

- soit déposé pour l'ensemble de la fonction publique de l'Etat
- soit déposé pour le ministère de tutelle
- soit déposé pour tout ou partie de l'établissement.

Un préavis de grève doit définir son champ (géographique, fonctionnel et/ou organisationnel), et peut couvrir l'ensemble du personnel, ou une partie seulement.

Dans le cas d'un préavis de grève spécifique à l'établissement ou à une partie de ses agents ou services, une négociation doit être organisée avec les organisations syndicales qui ont posé le

¹ Ce sera par exemple le cas pour des préavis spécifiques aux fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie ou de Polynésie française

Titre : Assurer la continuité du service public au sein de Météo-France en cas de grève
Référence : MF_MO_GRH_Continuite_service_greve

Date de mise en application : 15/05/2018

Version 3

2/11

préavis (article L2512-2 du code du travail), et se tenir assez tôt pour que puissent être mis en place, en cas de besoin, le dispositif d'assignation qui fait l'objet du présent mode opératoire.

Un préavis de grève doit également définir l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée, et peut, sur la période prévue, couvrir les journées et les nuits.

Dès lors qu'un préavis de grève a été légalement déposé et couvre bien l'établissement, chaque agent peut exercer dans ce cadre son droit de grève. Son absence ne sera donc pas considérée comme susceptible d'une sanction, mais fera l'objet d'une retenue sur salaire. Cette retenue répond au principe du « trentième indivisible », et sera calculée en conformité avec les règles applicables dans la fonction publique, et notamment avec les jurisprudences « Omont » (CE, 7 juillet 1978) et « Morand » (CE, 28 juin 2008 n°305530).

À la réception d'un préavis, la DRH effectue une analyse de légalité, et, le cas échéant, transmet aux services une note demandant, pour les jours et nuits concernés, une remontée des absences non prévues constatées, au regard de l'effectif prévu en service.

3. Fonctions devant être assurées de façon continue à Météo-France quelle que soit la situation météorologique

Certaines fonctions d'autorités et/ou des responsabilités indispensables à la sécurité physique des personnes et à la conservation des installations, doivent être continuellement assurées. Ainsi, dès lors qu'il est en service sur une de ces fonctions, un agent devra demeurer à son poste sans autre forme d'assignation particulière. Le présent mode opératoire vaut donc pour les postes listés ci-dessous assignation à tenir son poste quelle que soit la situation météorologique.

À Météo-France, les personnes accomplissant une fonction de permanence, qu'elle soit de direction ou de prévision, font partie de cette catégorie. C'est-à-dire, **lors de leur tour de permanence** :

- Pour la permanence DG, les membres du Comité de Direction Générale
- Pour la permanence des directions interrégionales, les Dir/D, Dir/DA, Dir/ADE, Dir/PREVI/D, sauf organisation du service et des cadres de permanence différente prise par décision du Dir/D
- Pour la permanence de prévision, les chefs des unités présentes au CNP et les adjoints des directeurs de la Dir/OP et de la DSM
- Pour la permanence de direction de la DSI, les cadres de la direction de la DSI (y compris les chargés de mission), ainsi que les chefs des divisions à activité opérationnelle (, ISI, OP, SPV, DEV)
- Pour la permanence de la direction du CMS, le directeur, l'adjoint de coordination, et les chefs de division R&D, PROD, TSR et VDS
- Pour la permanence de nivologie lorsque celle-ci est activée, le chef de centre Alpes du Nord et son adjoint, le chef du centre de Tarbes et son adjoint et les 2 agents de la cellule montagne nivologie de la Dir/OP
- Pour la permanence métier prévi de la DIRAG, le chef DIRAG/PREVI/D, ses adjoints DIRAG/PREVI/DA ou l'un des responsables des unités de prévision des centres météorologiques (CM 971 et CM973)

Il en est de même, des agents en service sur les postes suivants, pour toutes les tâches nécessaires à la continuité du service public, détaillées dans la liste des activités indispensables devant être assurées (cf. section 5) :

Titre : Assurer la continuité du service public au sein de Météo-France en cas de grève

Référence : MF_MO_GRP_Continuite_service_greve

Date de mise en application : 15/05/2018

Version 3

3/11

- 1 poste de chef prévisionniste à DIROP/PG
- 1 poste de prévisionniste à DIROP/PG/P3 (de nuit)
- 1 poste de monitoring à DIROP/PG
- 1 poste de chef prévisionniste à DIROP/MAR
- 1 poste de prévisionniste à DIROP/ MAR/MEDIT
- 1 poste de prévisionniste à DSM/Aéro/Prévi, poste CVM
- 1 poste de prévisionniste à DSM/Aéro/Prévi, poste VAAC/EUROC
- 1 poste de prévisionniste à DSM/CISMF
- 1 poste de pupitre du pôle amont à DSI/SPV
- 1 poste de pupitre du pôle aval à DSI/SPV
- 1 poste de pupitre réseau à DSI/SPV
- 1 poste d'électrotechnicien à DCT/LOG/EL
- 1 poste de prévisionniste à DIRAG/PREVI, poste CVM
- 1 poste de prévisionniste à DIRPF/PREVI/PPAM (production de sécurité aéro/CVM)
- 1 poste de technicien d'exploitation à SPM/EX

4. Fonctions pouvant faire l'objet d'assignations particulières compte tenu de la situation météorologique,

4.1. Principes

Au-delà des postes décrits à l'article 3, le Président directeur général peut décider en fonction de la situation météorologique, de désigner certains agents qui seront alors obligés de tenir leur poste. Il est bien précisé que ces assignations ne peuvent être systématiques. Elles constituent en effet une limitation au droit de grève, et doivent par conséquent être adaptées à la situation. Elles doivent par ailleurs concerner un nombre limité d'agents.

Seuls les agents dont l'activité est nécessaire au fonctionnement d'un service dont la continuité est indispensable aux nécessités de l'ordre public ou à la sécurité des personnes et des biens, peuvent être assignés sur leurs postes, et ces assignations ne peuvent leur imposer que d'effectuer les activités nécessaires à cette continuité ou à cette sécurité (cf. section 5).

La liste des postes concernés est indiquée en **annexe n° 1** au présent document.

4.2. Procédure de notification des assignations

Les agents assignés sur leur poste ne peuvent faire grève et doivent être présents au service, aux heures prévues pour accomplir leur service. Cette assignation particulière doit être notifiée individuellement par le chef de service, 48 heures avant la prise de poste, sauf cas de force majeure lié à des événements météorologiques imprévus. En outre-mer, ce délai peut être raccourci, sans descendre en dessous de 24 h, pour tenir compte de la météorologie locale et de la prévisibilité.

Titre : Assurer la continuité du service public au sein de Météo-France en cas de grève

Référence : MF_MO_GRP_Continuite_service_greve

Date de mise en application : 15/05/2018

Version 3

4/11

L'assignation prend la forme d'une décision individuelle écrite et signée par le(la) directeur(trice) du service ou le permanencier de direction, par délégation du président directeur général (cf. <http://gedmf.meteo.fr/share/page/document-details?nodeRef=workspace//SpacesStore/522e6668-c91a-4358-9526-53a06a99a63b>). Un modèle de cette décision figure en **annexe n°2** au présent guide.

Les moyens pour notifier cette assignation sont multiples : remise en mains propres, mail professionnel (avec accusé de réception écrit et renvoyé par le destinataire), courrier au domicile en recommandé avec AR du destinataire (ou par un service du type UPS, FEDEX ou CHRONOPOST), envoi d'un courriel... Le service doit garder trace de l'assignation et de sa réception par l'agent.

Le nombre des agents assignés doit rester limité. Les agents qui peuvent être assignés sont des agents qui concourent, au sein de l'Établissement :

- aux nécessités de l'ordre public,
- à la sécurité des personnes et des biens,
- à la défense,
- à l'aéronautique,
- aux obligations internationales (missions opérationnelles confiées à MF dans le cadre de l'OMM ou de l'OACI),
- à la mise en œuvre des dispositions de protection de Météo-France en tant qu'Opérateur d'Importance Vitale.

C'est donc par le contenu de leurs tâches que l'on peut définir quels agents peuvent être assignés ou non. Et c'est en fonction de la situation météorologique prévisible que l'opportunité sera analysée et les assignations décidées.

Les décisions d'assigner les agents sur leurs postes doivent être examinées collégialement. Au niveau national, cette décision est actée, par délégation du PDG, par le permanencier de la direction générale en collaboration avec le permanencier prévision de la DirOP ou de la DSM.

Pour les activités de prévision en CMIR ou en centre, cette décision est actée, par délégation du PDG, par le permanencier de la direction interrégionale, en collaboration avec le permanencier prévision, et éventuellement le permanencier de la direction générale.

5. Activités indispensables à la sécurité des personnes ou des biens

Il est rappelé que seules les activités indispensables à la sécurité des personnes ou des biens, ou aux nécessités de l'ordre public, ou à la continuité des services essentiels, peuvent justifier de limiter le droit de grève. La liste de tâches ou d'activités ci-dessous fixe un cadre général, mais par construction, ne revêt pas un caractère exhaustif. Cette liste d'activités fait l'objet d'un examen et d'un cadrage harmonisé au niveau national en CTEP. Les CTSS feront utilement remonter au niveau national les demandes d'ajustements de ces activités.

En outre, les agents assignés pourront avoir à accomplir les tâches et activités listées ci-dessous, mais pourront également être sollicités pour réaliser toute tâche supplémentaire urgente indispensable à la sécurité des personnes ou des biens, à la demande de leur hiérarchie ou à celle du responsable de la permanence prévision en cas d'événement particulier (ex. soutien à la Cellule Météorologique de Crise, mise en place du secours des CVM outremer suite à une panne d'un de ceux-ci...).

De même, les demandes transmittant par une préfecture (exemple : demande SAMU) sont un autre

exemple de missions liées à la protection des personnes et des biens, auxquelles l'Établissement est tenu de répondre même en cas de grève et rentrent donc dans les tâches des agents assignés sur leurs postes.

Liste des activités devant notamment être assurées :

5.1. Dans le domaine de la protection des personnes et des biens et de la Défense :

- Les activités de production amont (cadrage CNP, conférences, messages CPR) participant aux activités de production finalisées ci-après.
- Les activités liées notamment à la vigilance et à son accompagnement auprès des services chargés de la sécurité civile :
 - élaboration systématique de la carte de vigilance, ainsi que des bulletins associés quand il y a lieu (c'est-à-dire en situation de vigilance orange ou rouge, et dès le jaune pour la DIRAG et SPM) ;
 - l'appui aux autorités publiques : réponses aux demandes en termes de sécurité de la part des préfectures (y compris SDIS), COZ, COGIC, SAMU.
- Les autres activités d'appui aux pouvoirs publics en situation de risques météorologiques ou associés, notamment :
 - les activités permettant d'établir les AP (avertissement précipitations) et BP (bulletin précipitations) en situation de vigilance météo et/ou vigilance crues orange ou rouge ou dès lors qu'il y a eu assignation ;
 - l'assistance PIZE (plan intempérie zonal) lorsque celui-ci est déclenché ;
 - l'assistance « feux de forêt ou de végétation » en cas de situation risquée ;
 - l'établissement des BMS (bulletin météorologique spécial) « côtes » et « large » ;
 - l'établissement des BRA² (bulletin risque d'avalanche) ;
 - pour les directions d'outre-mer :
 - la veille cyclonique et la production associée ;
 - la rediffusion des alertes tsunami (excepté DIRPF).
- Les activités de productions opérationnelles en appui à la Défense

– L'appui en situation d'urgence :

- les activités permettant d'appuyer les autorités en cas d'accident chimique ou nucléaire en France et à l'étranger, notamment l'établissement des bulletins « BPU » et la capacité à faire tourner les modèles de dispersion (PERLE et Morage accident) ;
- le lancement du modèle de trajectoires en mer (Mothy).

5.2. Dans le domaine de la météorologie aéronautique :

Pour ce qui concerne le service « en route » en métropole, les tâches qui suivent, réalisées par DSM/Aéro, sont notamment requises car nécessaires pour la sécurité des vols :

- veille VAAC et production VAA / VAG ;
- production d'un TEMSI France ;

- 2 compte tenu du fait que la vigilance avalanches est destinée au « grand public » et n'a pas le niveau de précision requis pour informer les pratiquants d'activité en montagne du niveau de risque

- veille SIGMET et production SIGMET comme en temps normal (y compris contact téléphonique avec les CRNA) ;
- secours des CVM outremer en cas de besoin.

Ces tâches nécessitent l'intervention du centre national de prévision réalisée par les deux postes du CNP décrits comme devant assurer un service continu en cas de grève (cf. article 3).

- Pour ce qui concerne le service « en route » en outre-mer, les tâches qui suivent sont requises car nécessaires pour la sécurité des vols :
- veille SIGMET et production SIGMET comme en temps normal
- Pour ce qui concerne les services d'aéroport, les messages d'observation sont produits automatiquement sur la plupart des plateformes.
- Toutefois, pour la plateforme de Roissy CDG, compte tenu de son caractère sensible et stratégique, dès lors qu'il y a un risque de phénomène météorologique perturbant le trafic : vent violent, fortes pluies, orages, neige-verglas, situations à fort brouillard, il est nécessaire d'assurer les tâches suivantes uniquement pour cet aéroport :
- réponse à une demande téléphonique urgente du service ATS ;
- réponse à une demande téléphonique d'un service de recherche et sauvetage (aéronef manquant ou accidenté) ;
- réponse à une demande téléphonique d'un service d'intervention et de secours (pompiers, sécurité civile, SAMU) ;
- observation humaine ;
- MAA message d'avertissement d'aérodrome (élaboration ou annulation, suivi) ;

5.3. Activités support :

Pour assurer les productions ci-dessus, il est nécessaire d'assurer les activités de pupitrage des serveurs hébergeant des applications ou logiciels nécessaires à la continuité du service public. Pour ces tâches, 1 poste de pupitreur à DIRIC/TTI pourra être assigné.

Évolutions successives * Les évolutions par rapport à la version précédente sont à indiquer dans le tableau suivant

Référence*	Version	Date de mise en application*	Evolution/observation*
MF_MO_GRH_Continuite_service_greve	1	1 ^{er} février 2017	Présenté aux CTEP du 15/12/2016 et 24/01/2017
MF_MO_GRH_Continuite_service_greve	2	1 ^{er} sept. 2017	Présenté au CTEP du 20/06/2017
MF_MO_GRH_Continuite_service_greve	3	15 mai 2018	Présenté au CTEP du 6/04/2018 Modifications concernant SPM, l'évolution de l'organisation DSI, et une précision relative aux AP/BP

Approbation*

Titre : Assurer la continuité du service public au sein de Météo-France en cas de grève
Référence : MF_MO_GRH_Continuite_service_greve

Date de mise en application : 15/05/2018

Version 3

7/11

ANNEXE 1 : liste des postes pouvant faire l'objet d'assignments particulières

Directions	Postes
DIRIC	DIRIC/PREVI/CPR DIRIC/ Observateur aéronautique centre de Roissy DIRIC/TTI poste de pupitrage
DIRN	DIRN/PREVI/CPR
DIRNE	DIRNE/PREVI/CPR
DIRCE	DIRCE/PREVI/CPR DIRCE/Centre Alpes du Nord nivologue Isère DIRCE/Centre Alpes du Nord nivologue Savoie DIRCE/Centre Alpes du Nord nivologue Haute Savoie
DIRSE	DIRSE/PREVI/CPR DIRSE/ nivologue centre de Briançon DIRSE/ nivologue centre de Perpignan DIRSE/ nivologue centre d'Ajaccio DIRSE/ prévisionniste feu de forêts DIRSE/SPC prévisionniste hydrologie
DIRSO	DIRSO/PREVI/CPR DIRSO/ nivologue centre de Tarbes DIRSO/ nivologue centre de Blagnac
DIRO	DIRO/PREVI/CPR
DIRAG	DIRAG/CM971/Prévi DIRAG/CM973/Prévi DIRAG/Prévi/Prévi conseil DIRAG/Prévi/Prévi Régional Synoptique DIRAG/TTI
DIROI	DIROI/Prévi/PCA (prévisionniste cyclone amont) DIROI/Prévi/ poste de prévisionniste général
DIRNC	DIRNC/PREVI/CP DIRNC/PREVI/G DIRNC/PREVI/AERO (Nouméa) DIRNC/TTI/EX
DIRPF	DIRPF/PREVI/PS

Titre : Assurer la continuité du service public au sein de Météo-France en cas de grève
Référence : MF_MO_GRH_Continuite_service_greve

Date de mise en application : 15/05/2018

Version 3

9/11

ANNEXE 2 : modèle de décision pour assignation particulière

(en rouge : champs à compléter)

ASSIGNATION INDIVIDUELLE A TENIR SON POSTE

Le président-directeur général,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le code du travail, et notamment ses articles L 2512-1 et suivants ;

Vu le mode opératoire de Météo-France, n° 17-081 en date du 26 juillet 2017 ;

Vu le préavis de grève déposé par (organisation(s) syndicale(s).....) pour la période allant du au (période de la grève prévue) ;

Considérant la situation météorologique prévisible pour le ... (date : jour ou nuit de l'assignation) ;

Considérant que l'impossibilité de fournir les productions telles que définies à l'article 5 du mode opératoire sus-visé comporterait un risque important d'atteinte à l'intérêt général ou de menace pour la sécurité des biens et des personnes ;

Décide

Article unique : Monsieur (Madame) (prénom, nom, corps) est tenu(e) d'être présent(e) à son poste pour la vacation prévue du (date et heure du début de la période d'assignation) au (date et heure de la fin de l'assignation), et d'effectuer les productions telles que définies au chapitre 5 du mode opératoire MF_MO_GRH_Continueute_service_greve.

A (lieu), le (date) à (heure)
Pour le président directeur général,
et par délégation

Notifié à l'intéressé, le (date) à (heure)

Signature de l'intéressé

(nom et fonction)

La présente décision peut faire l'objet d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

3 À préciser par les services : TA dans le ressort duquel se trouve le lieu d'affectation de l'agent

Titre : Assurer la continuité du service public au sein de Météo-France en cas de grève
Référence : MF_MO_GRH_Continueute_service_greve

Date de mise en application : 15/05/2018

Version 3

10/11

ANNEXE 3 : modèle de décision pour assignation permanente

(en rouge : champs à compléter)

ASSIGNATION INDIVIDUELLE A TENIR SON POSTE

Le président-directeur général,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le code du travail, et notamment ses articles L 2512-1 et suivants ;

Vu le mode opératoire de Météo-France, n° 17-081 en date du 26 juillet 2017 ;

Considérant que l'impossibilité de fournir les productions comporterait un risque important d'atteinte à l'intérêt général ou de menace pour la sécurité des biens et des personnes ;

Décide

Article unique : Monsieur (Madame) (prénom, nom, corps) est tenu(e) d'être présent(e) à son poste de selon le planning communiqué par sa hiérarchie, y compris en cas de préavis de grève et d'effectuer en toutes circonstances les productions telles que définies au chapitre 5 du mode opératoire MF_MO_GRH_Continueute_service_greve.

A (lieu), le (date) à (heure)
Pour le président directeur général,
et par délégation

Notifié à l'intéressé, le (date) à (heure)

Signature de l'intéressé

(nom et fonction)

La présente décision peut faire l'objet d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

4 À préciser par les services : TA dans le ressort duquel se trouve le lieu d'affectation de l'agent

Titre : Assurer la continuité du service public au sein de Météo-France en cas de grève
Référence : MF_MO_GRH_Continueute_service_greve

Date de mise en application : 15/05/2018

Version 3

11/11



Santé au travail et QVT les tendances 2019

56 %

C'est la part de salariés qui estiment qu'aujourd'hui leur entreprise s'occupe de leur bien-être au travail.

Malakoff Médéric Humanis publie son Baromètre Santé et qualité de vie au travail : Quelles tendances en matière de conditions de travail, de pratiques managériales, ou de santé ? Quels impacts sur l'engagement des salariés et la performance des entreprises ? Notre 11^e baromètre Santé et QVT répond à ces questions.

Rendez-vous sur le site du Comptoir de la Nouvelle Entreprise : lecomptoirmm.com

 #ComptoirNvlEntr



LE COMPTOIR
de la nouvelle entreprise

 malakoff médéric
humanis

branchez-vous santé

Économiquement
vertueux, socialement
indispensable

Ensemble, relevons le défi

d'une culture prévention pour tous
et à chaque étape de la vie.

- 4 français sur 10 ne vont pas chez le dentiste. Pourtant, la santé bucco-dentaire est au cœur de la santé globale ⁽¹⁾
- 160 000 cancers évitables sur un total de 400 000 diagnostiqués chaque année ⁽²⁾
- 15,2 % des 3 millions de travailleurs non-salariés en risque d'épuisement professionnel ⁽³⁾

Sources :

(1) UFSBD,

(2) e-cancer 2017,

(3) Étude BPI France Observatoire Amarok



Plus d'information sur
www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante
bgbranchezvousante@ag2rlamondiale.fr

AIRFRANCE



FRANCE IS IN THE AIR



LE MONDE VOUS VA SI BIEN

Accédez à plus de 1000 destinations grâce à l'un des plus vastes réseaux au monde avec KLM et nos partenaires SkyTeam.

AIRFRANCEKLM
GROUP

France is in the air : La France est dans l'air.

AIRFRANCE.FR