

Le droit de grève

Statut général – Droits et obligations
[Article L114-1](#) du Code Général de la Fonction publique
[Articles L 2512-1 à 2512-4 du code du travail](#)

Définition

Le droit de grève est un droit reconnu aux agents publics (titulaires comme contractuels). La grève étant une cessation collective et concertée du travail, en vue d'appuyer des revendications d'ordre professionnel.

Conditions d'exercice

Il s'exerce différemment suivant le type de collectivités. Les modalités d'exercice du droit de grève (obligation d'un préavis notamment) sont fixées par le Code du travail pour les personnels des régions, des départements et des communes de plus de 10 000 habitants, ainsi que des établissements, entreprises ou organismes chargés de la gestion d'un service public.

Dans les collectivités de moins de 10 000 habitants, il n'existe pas de disposition particulière réglementant l'exercice du droit de grève. Les personnels ne sont donc tenus au respect d'aucune des dispositions du Code du travail. Cependant, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour éviter qu'il ne soit porté atteinte aux nécessités de l'ordre public.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit la possibilité pour les collectivités de négocier un accord visant à assurer la continuité des services publics.

Modalités d'exercice du droit de grève en cas de négociations

La négociation de l'accord

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent **d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires** peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics.

Cette possibilité ne peut concerner que les services publics suivants :

- ↳ 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

dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services.

L'accord détermine, afin de garantir la continuité du service public :

- ↳ les fonctions et le nombre d'agents indispensables
- ↳ 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.

L'accord doit être approuvé par l'assemblée délibérante.

A défaut de conclusion d'accord dans un délai de **douze mois après le début des négociations**, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de l'organe délibérant.

Obligation de déclaration individuelle

Dans le cas où un préavis de grève a été déposé dans les conditions prévues à l'article [L. 2512-2 du code du travail](#) et en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers, les agents des services mentionnés précédemment informent, **au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève**, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention d'y participer.

Les informations issues de ces déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève et sont couvertes par le secret professionnel. Leur utilisation à d'autres fins ou leur communication à toute personne autre que celles désignées par l'autorité territoriale comme étant chargées de l'organisation du service est passible des peines prévues à l'article [226-13 du code pénal](#).

L'agent qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part en informe l'autorité territoriale **au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation** afin que celle-ci puisse l'affecter.

L'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service en informe l'autorité territoriale au plus tard **vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise** afin que l'autorité puisse l'affecter.

Cette obligation d'information n'est pas requise lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la reprise de service est consécutive à la fin de la grève.

Possibilité d'imposer à l'agent de participer à la grève dès leur prise de service

Lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

Sanction disciplinaire

Est passible d'une sanction disciplinaire l'agent qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service lorsque l'employeur lui a imposé. Cette sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre de l'agent qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service.

Attention : L'obligation de « déclaration individuelle de grève » ne s'applique que si a été engagée localement une négociation s'étant conclue par un accord ou une délibération. Il en va de même pour les autres aménagements apportés par la loi à l'exercice du droit de grève (cessation du travail dès la prise de service et durée minimum en cas de risque de désordre manifeste, sanctions). De plus tous ces aménagements ne sont applicables qu'aux agents affectés dans des services qualifiés d'indispensables à la continuité du service public dans l'accord ou dans la délibération de la collectivité et ne sauraient être étendus à l'ensemble des agents.

Enfin, les dispositions du code du travail relatives à l'exercice du droit de grève dans les services publics (Etat, communes de plus de 10 000 habitants, départements et régions) concernant notamment le préavis et auxquelles la loi de transformation de la fonction publique renvoie (code du travail, art. L. 2512-1 à L. 2512-5) demeurent applicables.

Modalités d'exercice du droit de grève en cas d'absence de négociation

Rappel : **Dans les collectivités de moins de 10 000 habitants, il n'existe pas de disposition particulière réglementant l'exercice du droit de grève. Les personnels ne sont donc tenus au respect d'aucune des dispositions du Code du travail.** Cependant, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour éviter qu'il ne soit porté atteinte aux nécessités de l'ordre public.

Le préavis

Le préavis doit émaner de l'une des organisations syndicales représentatives sur le plan national, dans la catégorie professionnelle ou dans la collectivité, l'organisme ou encore le service intéressé. Les personnels des communes de moins de 10 000 habitants ne sont pas astreints à l'obligation de préavis (RM n° 105638 JO AN du 14/06/11).

Il doit être adressé par écrit, si possible par lettre recommandée, à l'autorité territoriale (le maire ou le président). Il doit être signé par une personne ayant qualité pour représenter l'organisation syndicale. Les motifs de la grève ainsi que le lieu, la date, l'heure de début et la durée de la grève (limitée ou non) doivent figurer dans le préavis. Il doit parvenir cinq jours francs, au moins, avant le déclenchement de la grève. Cette durée doit être utilisée pour négocier afin, si c'est possible, d'éviter la grève, sauf si sa raison est d'ordre national (revendication en matière de traitement, par exemple).

Un préavis déposé au plan national dispense d'en déposer un sur le plan local.

Désignation

Si aucun fonctionnaire territorial n'est privé du droit de grève (y compris les sapeurs-pompiers professionnels et les policiers municipaux), l'autorité territoriale (le maire ou le président), peut, cependant, désigner des agents pour assurer la continuité du service public. Cette désignation ne peut être justifiée que par les nécessités de service. Selon la jurisprudence, des restrictions au droit de grève ne peuvent avoir pour objet que :

- ↳ d'éviter un usage abusif et contraire à l'ordre public de ce droit (CE 04/02/1966);
- ↳ de préserver la sécurité des personnes et d'assurer la conservation des installations comme du matériel.

Les restrictions ne peuvent avoir un caractère général. Elles doivent être limitées aux emplois de service strictement indispensables à la continuité du service public.

La désignation ne porte pas sur des personnes. Elle porte sur des emplois et, par voie de conséquence seulement, sur les agents qui exercent les fonctions correspondantes.

Ils doivent être précisément désignés par un arrêté de l'autorité territoriale. Cette désignation doit être motivée et notifiée aux agents concernés. Rien n'interdit à l'employeur de dresser une liste des emplois concernés valable à titre préventif.

Le juge contrôle strictement si la privation du droit de grève n'affecte que les agents indispensables au fonctionnement des activités dont le maintien est nécessaire.

Est illicite la mise en demeure de rejoindre son poste ou la sanction disciplinaire à l'encontre de l'agent qui exerce son droit de grève dans le respect de la réglementation.

Rémunération

La grève correspond à une absence de service fait et implique par conséquent une retenue sur rémunération. Ce n'est pas une sanction mais juste une opération comptable.

Dans la fonction publique territoriale, celle-ci est proportionnelle à la durée de grève.

L'employeur peut, ainsi retenir :

- ↳ 1/151,67^{ème} de la rémunération, si la grève dure une heure ;
- ↳ 1/60^{ème} si elle dure une demi-journée ;
- ↳ 1/30^{ème} si elle dure une journée.

Ainsi, contrairement aux agents de l'Etat, les agents territoriaux ne sont pas concernés par la règle du trentième indivisible. Celle-ci pose que les agents de l'Etat, quelle que soit la durée de la grève effectuée

sur une journée, se voient retenir une journée (comptée en 1/30^{ème}) de rémunération.

La retenue est calculée sur l'ensemble de la rémunération, c'est-à-dire, outre le traitement, sur les différentes primes et indemnités qui suivent le sort du traitement. La mention de la participation à une grève ne doit pas apparaître sur le bulletin de paie.

Si la grève dure plusieurs jours consécutifs, la retenue s'élèvera à autant de trentièmes qu'il y a de journées comprises, même si durant certaines journées l'agent n'avait aucun service à accomplir.

Par exception, si un agent avait été préalablement autorisé à prendre des congés au cours d'une période déterminée, son absence durant ces jours de congés ne peut donner lieu à une retenue sur rémunération (CE n° 305350 du 27/06/08).

Participer à un mouvement de grève durant une journée de récupération accordée par le supérieur hiérarchique ne sera pas assimilé à un congé annuel et donnera lieu à une retenue (CE n° 351229 du 04/12/13).

La décision de maintenir la rémunération d'agents grévistes est illégale.

La durée de la grève n'a pas d'incidence sur les droits à avancement d'échelon et de grade.

Obligations qui concernent tous les agents de toutes les communes

La grève n'autorise pas tous les comportements. Un fonctionnaire gréviste qui commet une faute peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire, notamment s'il manque à l'obligation de réserve ou s'il injurie un supérieur. Certaines grèves, politiques, tournantes, administratives... sont illégales, elles peuvent justifier une sanction disciplinaire dans le respect des procédures.