

SDPM

Le droit syndical

Textes de référence

- Décret no 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.
- Décret no 85-447 du 23 avril 1985 modifié relatif à la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale en application de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984.

Contenu du droit syndical et rôle des organisations syndicales

Liberté syndicale dans la fonction publique territoriale

Le droit syndical est reconnu aux fonctionnaires par l'article 8 de la loi du 13 juillet 1983 qui prévoit que « le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats ». Le deuxième alinéa de l'article 1er du décret no 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, pris en application de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, précise que : « L'autorité territoriale est informée, en cas de création d'un syndicat ou d'une section syndicale, des statuts et de la liste des responsables de l'organisme syndical lorsque cet organisme compte des adhérents parmi les agents relevant de cette autorité territoriale ». En conséquence, le cadre juridique qui ne soumet la création d'une section syndicale à aucune autorisation particulière ne permet pas à l'autorité territoriale, et en particulier à un président d'organisme d'HLM, d'en empêcher la constitution ou de décourager le personnel d'y adhérer (cf. Rép. min. no 55672, JO Ass. Nat., 26 mars 2001, p. 1857).

Principe de la constitution de syndicats de fonctionnaires selon le droit commun applicable aux syndicats du secteur privé

La création de syndicats de fonctionnaires est régie par les dispositions du Code du travail.

La capacité juridique de ces syndicats est aussi étendue que celle des syndicats du secteur privé. Ces organisations s'administrent librement et peuvent ester en justice.

Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

En revanche, elles ne peuvent agir seules dans l'intérêt particulier d'un de leurs membres mais peuvent seulement soutenir son action par leur intervention (CE, 28 décembre 1906, Syndicat des patrons-coiffeurs de Limoges, Rec., p. 977, concl. Romieu).

Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations et pour débattre, avec les autorités chargées de la gestion aux différents niveaux des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail (loi du 13 juillet 1983, art. 🤔).

Remarque

Si l'administration estime qu'une organisation revendique à tort la qualité de syndicat professionnel, elle ne peut que saisir les tribunaux judiciaires aux fins de faire constater l'absence d'une telle qualité.

Limites à la liberté syndicale

la liberté syndicale a trois limites :

1/ les syndicats ne peuvent entreprendre ou soutenir des actions de caractère politique ;

2/ l'exercice du droit syndical doit se concilier avec les exigences de la discipline : les fonctionnaires syndiqués ne sont pas soustraits au devoir d'obéissance hiérarchique (CE, Sect., 8 juin 1962, Frischmann) ;

3/ la liberté syndicale doit se concilier avec les nécessités du service, notamment pour ce qui concerne les

autorisations spéciales d'absence et les décharges d'activités de service.

Néanmoins, si, en raison de l'octroi d'une autorisation d'absence ou de dispenses d'activité de service, il peut être fait exceptionnellement mention dans le dossier d'un fonctionnaire de l'existence du mandat syndical ayant motivé de telles mesures, le respect dû tant à la liberté d'opinion des fonctionnaires qu'à la liberté syndicale implique qu'une mention de ce type ne puisse s'accompagner d'une quelconque appréciation portée par l'autorité administrative sur la manière dont l'intéressé exerce ses activités syndicales (CE, 27 septembre 2000, Rocca, req. no 189 318).

Conditions d'exercice du droit syndical

I - Dispositions générales

Fonctionnaires et agents non titulaires

Les conditions d'exercice du droit syndical ont été fixées par le décret no 85-397 du 3 avril 1985 modifié (cf. Annexe 1), complété par une circulaire du 25 novembre 1985 dont les développements qui suivent sont tirés.

D'une manière générale, les dispositions du décret du 3 avril 1985 concernent tous les fonctionnaires régis par la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 et tous les agents non titulaires (vacataires, auxiliaires, contractuels), qui exercent leurs activités dans une collectivité territoriale ou dans l'un de ses établissements publics à caractère administratif, y compris les agents stagiaires, les agents détachés auprès de la collectivité ou de l'établissement et ceux mis à disposition.

Agents publics

Les agents des offices publics d'aménagement et de la construction (OPAC) ayant opté, lors de la transformation de leur office en établissement public à caractère industriel ou commercial, pour le statut d'agent public bénéficient du décret du 3 avril 1985. Outre les règles dégagées par le décret, deux principes demeurent :

— si le décret prévoit en faveur des agents certains droits précisément définis, il est toujours possible, dans le cadre de négociations entre l'autorité territoriale et les syndicats, de fixer des conditions plus avantageuses (cf. article 2, premier alinéa, du décret) ;

— le maintien des avantages acquis doit être examiné en considérant ce que la collectivité accordait à l'ensemble des organisations syndicales sur chaque point (locaux, réunions, autorisations d'absence, décharge de service...).

Si, sur un point, la collectivité accordait plus que ce qui découle de l'application des dispositions du décret, cet avantage est collectivement maintenu. Il convient toutefois d'en faire une nouvelle répartition en fonction des critères prévus en la matière par le décret.

II - Conditions d'exercice des droits syndicaux

A - Locaux syndicaux

Modalités de prise en compte de l'effectif

L'octroi d'un local commun à plusieurs organisations syndicales est obligatoire à partir de cinquante agents. Des locaux distincts doivent être attribués si l'effectif dépasse 500 agents.

L'effectif considéré est celui de la collectivité territoriale, indépendamment de ses établissements publics, ou celui de l'établissement, indépendamment de l'effectif de la collectivité territoriale de rattachement.

Pour déterminer cet effectif, il convient de prendre en compte les agents titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent, de soustraire le nombre des agents mis à la disposition d'une autre entité administrative ou organisme et d'ajouter celui des agents mis à la disposition de la collectivité ou de l'établissement.

Application aux centres de gestion

L'application de l'article 3 du décret aux centres de gestion se traduit par le dispositif suivant :

— les centres de gestion ou les centres en tenant lieu doivent attribuer, quel que soit l'effectif de leur personnel, un local commun aux organisations syndicales représentées au comité technique paritaire placé auprès du centre ainsi que, le cas échéant, aux comités techniques paritaires des collectivités ou établissements affiliés à ce centre ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (alinéa 2 de l'article 3) ;

— le Centre national de la fonction publique territoriale, en tant qu'établissement public relevant de la loi du 26 janvier 1984, doit attribuer, si l'effectif du personnel propre au Centre atteint cinquante agents, un local commun aux organisations syndicales ayant une section syndicale dans l'établissement et représentées au comité technique paritaire de l'établissement ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;

— si, dans l'avenir, l'effectif du personnel du centre, qu'il soit départemental ou national, y compris le nombre moyen d'agents pris en charge au cours d'une année par le centre, dépasse 500 agents, des locaux distincts devront être attribués aux organisations syndicales représentées au comité technique paritaire créé auprès de ce centre, ainsi que, le cas échéant, aux comités techniques paritaires des collectivités ou établissements affiliés à ce centre ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Modalités d'utilisation du local

Les modalités d'utilisation d'un tel local commun sont fixées par accord entre les organisations syndicales bénéficiaires. À défaut d'un tel accord, elles sont fixées par l'autorité territoriale.

Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales doivent convenir à l'exercice de l'activité de celles-ci. Ils doivent, en tout état de cause, être situés le plus près possible du lieu de travail des agents. On considère comme équipements indispensables quelques éléments de mobilier, dont notamment une machine à écrire et un poste téléphonique. Les conditions dans lesquelles elle prend éventuellement en charge, en fonction de ses possibilités budgétaires, le coût des communications sont définies par l'autorité territoriale après concertation avec les organisations syndicales concernées.

Aides matérielles de la collectivité locale

De même, la concertation entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales doit permettre de définir les conditions dans lesquelles ces organisations pourront avoir accès aux moyens de reprographie de la collectivité ou de l'établissement ou obtenir son concours matériel pour l'acheminement de leur correspondance.

B - Réunions syndicales

Principes

Les réunions prévues à l'article 5 du décret concernent toute organisation syndicale régie par le livre IV du Code du travail. Si elles ont lieu pendant les heures de service, peuvent seuls y assister les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence.

En outre, les organisations syndicales représentées au comité technique paritaire ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale sont autorisées à tenir, en application de l'article 6 du décret, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information d'une heure. Si elles le préfèrent, elles peuvent organiser une réunion de deux heures sur une période de deux mois ou encore une réunion trimestrielle de trois heures. Tout agent a le droit de participer, sans perte de traitement, à l'une de ces réunions. La tenue des réunions résultant d'un regroupement d'heures mensuelles ne doit pas aboutir à ce que les autorisations spéciales d'absence accordées aux agents désireux d'assister à ces réunions excèdent 12 heures par année civile.

Par ailleurs, si une réunion d'information est organisée, en application de l'article 6 du décret, pendant la dernière heure de service de la matinée ou de la journée, elle peut se prolonger au-delà de cette dernière heure de service.

Chaque organisation syndicale organise sa réunion mensuelle d'information à l'intention des agents de l'ensemble des services de la collectivité ou de l'établissement. Toutefois, dans une grande collectivité ou en cas de dispersion importante des services, l'autorité territoriale peut autoriser l'organisation de réunions par direction ou par secteur géographique d'implantation des services.

Dispositions communes aux réunions syndicales

Chaque réunion syndicale d'information ne peut s'adresser qu'aux personnels appartenant à la collectivité ou

à l'établissement dans lequel la réunion est organisée.

Une réunion d'information doit être considérée comme syndicale dès lors que la demande tendant à obtenir l'autorisation de l'organiser émane d'une organisation syndicale, s'il s'agit d'une réunion organisée en vertu de l'article 5 du décret, ou d'une organisation syndicale représentée au comité technique paritaire ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'il s'agit d'une réunion d'information organisée en vertu de l'article 6 du décret.

La tenue d'une réunion d'information ne saurait être interdite pour un motif tiré de l'ordre du jour de cette réunion.

Les organisations syndicales qui souhaitent organiser des réunions statutaires ou des réunions d'information dans l'enceinte des bâtiments administratifs doivent adresser une demande d'autorisation à l'autorité territoriale au moins une semaine avant la date de chaque réunion.

Toutefois, il convient de rappeler que ces dispositions n'empêchent pas l'autorité territoriale de faire droit à des demandes présentées dans un délai plus court pour les réunions statutaires ou d'information prévues à l'article 5 du décret dans la mesure où, par exemple, elles concernent un nombre limité d'agents et ne sont pas dès lors susceptibles de porter atteinte au fonctionnement normal du service.

La concertation entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales doit permettre de définir les conditions dans lesquelles ces organisations pourront mettre en œuvre leur droit à tenir des réunions hors des locaux ouverts au public, sans que le fonctionnement du service soit perturbé et que la durée d'ouverture des services aux usagers soit réduite.

Tout représentant syndical mandaté à cet effet par une organisation syndicale a libre accès aux réunions tenues par cette organisation dans les conditions définies à l'article 7 du décret.

C - Affichage des documents d'origine syndicale

Droit d'affichage

Il est reconnu aux organisations syndicales ayant une section ou un syndicat officiellement déclaré dans la collectivité ainsi qu'aux organisations représentées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Aménagement des panneaux

Les panneaux doivent être aménagés de façon à assurer la conservation des documents, c'est-à-dire, en principe, être dotés de portes vitrées ou grillagées et munies de serrures.

Remarque

Tout document doit pouvoir être affiché dès lors qu'il émane d'une organisation syndicale. L'autorité territoriale n'est pas autorisée à s'opposer à son affichage, hormis le cas où le document contrevient aux dispositions législatives relatives à la diffamation et aux injures publiques.

D - Distribution de documents d'origine syndicale

Principe de la distribution

Tout document, dès lors qu'il émane d'une organisation syndicale, peut être distribué dans l'enceinte des bâtiments administratifs sous les réserves suivantes :

— cette distribution ne doit concerner que les agents de la collectivité ou de l'établissement ;

— l'organisation syndicale doit immédiatement communiquer un exemplaire du document à l'autorité territoriale ;

— la distribution ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service. Dans la mesure du possible, elle devra être effectuée en dehors des locaux ouverts au public ;

— pendant les heures de service, la distribution ne peut être assurée que par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service.

Nécessité d'assurer la continuité du service public

Pour tenir compte de la nécessité d'assurer la continuité du service public, l'exercice du droit de grève dans

la fonction publique est soumis à des conditions précises.
Par ailleurs, certaines catégories de personnel peuvent se voir totalement privées du droit de grève.

Devoir de réserve

Le droit de grève doit se concilier avec le devoir de réserve qui s'impose à tout agent public (CE, 12 octobre 1956, Delle Coquand, Rec., p. 362). Ainsi, l'incitation par voie de tracts, même en dehors du service, à une grève politique constitue une faute disciplinaire.

Respect d'un préavis

Aux termes de l'article L. 521-3 du Code du travail, toute grève dans le secteur public doit être précédée d'un préavis émanant d'une organisation syndicale représentative.

La grève surprise est reconnue comme abusive par la jurisprudence.

Le préavis précise :

— le motif du recours à la grève ;

— le lieu, la date et l'heure de début ainsi que la durée, limitée ou non, de la grève envisagée.

Il doit parvenir à l'autorité hiérarchique 5 jours francs avant le déclenchement de la grève.

Interdiction des grèves tournantes

Il résulte des articles L. 521-3 et L. 521-4 du Code du travail que le droit de grève ne peut valablement être exercé de façon licite que si le préavis de grève détermine l'heure précise, commune à tous les agents, de l'arrêt de travail, même si certains d'entre eux n'effectuent pas leur service à cet horaire, dès lors qu'ils peuvent se joindre au mouvement.

Ainsi, même en cas de travail par roulement, l'heure de l'arrêt de travail doit être commune à tous les agents de la collectivité.

Remarque

La Cour de cassation vient toutefois de donner une interprétation restrictive des dispositions de l'article L. 521-4 du Code du travail en jugeant que plusieurs organisations syndicales peuvent, dans la même entreprise, appeler à la grève à des heures différentes. En effet « aucune disposition légale n'interdit à plusieurs organisations syndicales représentatives de présenter chacune un préavis de grève ; qu'il en résulte que chacune peut prévoir une date de cessation du travail différente ».

Concrètement, si les syndicats ont l'obligation de présenter un préavis préalablement à une grève, ils n'ont pas l'obligation de présenter un préavis commun (Cass. soc., 4 février 2004, no 01-15.709, Syndicat SSE-CFDT Connex-Bordeaux c/Sté Connex-Bordeaux SA).

Interdiction d'occuper les locaux administratifs

Les grévistes n'ont pas le droit d'occuper les locaux administratifs, c'est-à-dire de faire la grève « sur le tas ».

Exigence d'un service minimum

Il appartient au gouvernement, responsable du bon fonctionnement des services publics, de fixer, sous le contrôle du juge, la nature et l'étendue des limitations qui doivent être apportées au droit de grève en vue d'éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public (CE, 7 juillet 1950, Dehaene).

Un chef de service peut ainsi limiter la grève et imposer un service minimum pour des motifs de continuité du service public ou de sécurité.

Il en résulte une appréciation « au cas par cas » des exigences de continuité du service public.

Droit de réquisition de l'administration

Le recours au droit de réquisition est possible tout en étant soumis au contrôle du juge :

— il appartient à l'administration, seule responsable du fonctionnement normal des services publics, de déterminer, lorsqu'elle procède à une réquisition, les catégories de personnels indispensables à la satisfaction des besoins essentiels du public ;

— le juge administratif, saisi par la voie du recours pour excès de pouvoir, exerce son contrôle sur les

appréciations faites par le gouvernement en lui interdisant de supprimer complètement, en pratique, par le biais de la réquisition, le droit de grève.

II - Conséquences de l'exercice du droit de grève

A - Conséquences d'une grève licite

Retenue sur le traitement

La conséquence essentielle est la retenue sur le traitement de l'agent public. Simple corollaire de l'absence de service, elle ne constitue pas une sanction disciplinaire et n'est soumise à aucune forme.

La règle du trentième indivisible : historique

Cette règle résulte de la loi no 61-825 du 29 juillet 1961 et de la loi no 77-826 du 22 juillet 1977 qui disposaient que l'ensemble des agents publics sont soumis à une retenue égale à un trentième de leur traitement pour chaque journée de grève, y compris si l'agent a exécuté partiellement ses obligations de service.

Ce dispositif a ensuite été abrogé par la loi no 82-889 du 19 octobre 1982 (abrogation des lois susvisées) qui, tout en maintenant le principe de la règle du trentième indivisible, a introduit un système de modulation des retenues en fonction de la durée de la grève, soit :

- 1/160e du traitement pour une grève inférieure à une heure ;
- 1/50e du traitement pour une grève de moins d'une demi-journée ;
- 1/30e en cas de grève supérieure à une demi-journée.

Ce principe de retenue proportionnelle a ensuite été supprimé par la loi no 87-588 du 30 juillet 1987 (article 89) qui a abrogé les articles 1 et 2 de la loi no 82-889 du 19 octobre 1982 et instauré le trentième indivisible pour les agents de l'État.

Cette abrogation a été validée par le Conseil constitutionnel qui a cependant déclaré le nouveau texte non applicable aux agents territoriaux.

Il en résulte qu'après la décision no 87-230 du 28 juillet 1987 du Conseil constitutionnel, la gestion de l'absence de service fait par les personnels territoriaux ou hospitaliers ne repose sur aucune règle législative ou réglementaire.

Principe de la stricte proportionnalité

Une décision du Conseil d'État en date du 27 avril 1994 (SDIS de la Haute-Garonne) pose le principe selon lequel la règle du trentième indivisible ne pouvant s'appliquer, il convient de se reporter à la jurisprudence existante et donc de calculer la retenue en regard d'une stricte proportionnalité de la durée de l'absence pour grève.

La cour d'appel de Nancy a d'ailleurs jugé que les retenues qu'une collectivité locale peut effectuer sur les rémunérations d'agents ayant participé à une grève d'une demi-journée ne peuvent pas excéder, compte tenu notamment des dispositions de l'article 87 de la loi du 26 janvier 1984, la durée effective de l'absence de service fait, soit un montant équivalent à la rémunération d'une demi-journée de travail, c'est-à-dire un soixantième de leur rémunération mensuelle (CAA Nancy, 31 mai 2001, département de la Moselle, req. no 97 NC 00480).

Modalité de calcul de la retenue

Le calcul consiste donc à retenir 1/151,67e sur l'ensemble des éléments de la rémunération pour chaque heure de grève.

Le supplément familial de traitement et les avantages ayant le caractère de remboursement de frais sont exclus de l'assiette de la retenue.

Dans tous les cas, ce calcul entraîne sur la rémunération de l'agent une retenue supérieure à celle précomptée sur la rémunération des agents de l'État relevant d'une situation administrative identique.

Dès lors, la direction générale des collectivités locales préconise qu'en regard du principe d'égalité de traitement des fonctionnaires, « le principe de proportionnalité ne doit pas se révéler plus sévère que celui qui découlerait de la règle du trentième indivisible ».

Ainsi, pour une journée de service non fait, la retenue ne peut excéder 1/30e de la rémunération globale.

Pour une demi-journée de service non fait, la retenue semble devoir être égale à 1/60e de la rémunération globale.

Pour une heure de service non fait, la retenue semble devoir être égale à 1/151,67e de la rémunération globale.

Une cessation de travail de 3 heures, un jour où l'activité normale est de 6 heures, donne lieu à une retenue de 1/60e.

Cotisations de Sécurité sociale

Les cotisations de Sécurité sociale sont calculées sur la rémunération réellement perçue, c'est-à-dire déduction faite de la retenue pour grève.

Cotisation de retraite CNRACL et IRCANTEC

Les cotisations de retraite sont calculées sur la rémunération réellement perçue, c'est-à-dire déduction faite de la retenue pour grève (CE, 1er mars 1995, Wendling ; avis du Conseil d'État du 8 septembre 1995).

Ce dispositif n'a toutefois fait l'objet à ce jour d'aucune validation, information ou note de procédure de la part de la CNRACL, dont une délibération du conseil d'administration est attendue.

Conséquences de l'exercice du droit de grève

A - Conséquences d'une grève licite

Retenue sur le traitement

La conséquence essentielle est la retenue sur le traitement de l'agent public. Simple corollaire de l'absence de service, elle ne constitue pas une sanction disciplinaire et n'est soumise à aucune forme.

La règle du trentième indivisible : historique

Cette règle résulte de la loi no 61-825 du 29 juillet 1961 et de la loi no 77-826 du 22 juillet 1977 qui disposaient que l'ensemble des agents publics sont soumis à une retenue égale à un trentième de leur traitement pour chaque journée de grève, y compris si l'agent a exécuté partiellement ses obligations de service.

Ce dispositif a ensuite été abrogé par la loi no 82-889 du 19 octobre 1982 (abrogation des lois susvisées) qui, tout en maintenant le principe de la règle du trentième indivisible, a introduit un système de modulation des retenues en fonction de la durée de la grève, soit :

— 1/160e du traitement pour une grève inférieure à une heure ;

— 1/50e du traitement pour une grève de moins d'une demi-journée ;

— 1/30e en cas de grève supérieure à une demi-journée.

Ce principe de retenue proportionnelle a ensuite été supprimé par la loi no 87-588 du 30 juillet 1987 (article 89) qui a abrogé les articles 1 et 2 de la loi no 82-889 du 19 octobre 1982 et instauré le trentième indivisible pour les agents de l'État.

Cette abrogation a été validée par le Conseil constitutionnel qui a cependant déclaré le nouveau texte non applicable aux agents territoriaux.

Il en résulte qu'après la décision no 87-230 du 28 juillet 1987 du Conseil constitutionnel, la gestion de l'absence de service fait par les personnels territoriaux ou hospitaliers ne repose sur aucune règle législative ou réglementaire.

Principe de la stricte proportionnalité

Une décision du Conseil d'État en date du 27 avril 1994 (SDIS de la Haute-Garonne) pose le principe selon lequel la règle du trentième indivisible ne pouvant s'appliquer, il convient de se reporter à la jurisprudence existante et donc de calculer la retenue en regard d'une stricte proportionnalité de la durée de l'absence pour grève.

La cour d'appel de Nancy a d'ailleurs jugé que les retenues qu'une collectivité locale peut effectuer sur les rémunérations d'agents ayant participé à une grève d'une demi-journée ne peuvent pas excéder, compte tenu notamment des dispositions de l'article 87 de la loi du 26 janvier 1984, la durée effective de l'absence de service fait, soit un montant équivalent à la rémunération d'une demi-journée de travail, c'est-à-dire un

soixantième de leur rémunération mensuelle (CAA Nancy, 31 mai 2001, département de la Moselle, req. no 97 NC 00480).

Modalité de calcul de la retenue

Le calcul consiste donc à retenir 1/151,67e sur l'ensemble des éléments de la rémunération pour chaque heure de grève.

Le supplément familial de traitement et les avantages ayant le caractère de remboursement de frais sont exclus de l'assiette de la retenue.

Dans tous les cas, ce calcul entraîne sur la rémunération de l'agent une retenue supérieure à celle précomptée sur la rémunération des agents de l'État relevant d'une situation administrative identique. Dès lors, la direction générale des collectivités locales préconise qu'en regard du principe d'égalité de traitement des fonctionnaires, « le principe de proportionnalité ne doit pas se révéler plus sévère que celui qui découlerait de la règle du trentième indivisible ».

Ainsi, pour une journée de service non fait, la retenue ne peut excéder 1/30e de la rémunération globale.

Pour une demi-journée de service non fait, la retenue semble devoir être égale à 1/60e de la rémunération globale.

Pour une heure de service non fait, la retenue semble devoir être égale à 1/151,67e de la rémunération globale.

Une cessation de travail de 3 heures, un jour où l'activité normale est de 6 heures, donne lieu à une retenue de 1/60e.

Cotisations de Sécurité sociale

Les cotisations de Sécurité sociale sont calculées sur la rémunération réellement perçue, c'est-à-dire déduction faite de la retenue pour grève.

Cotisation de retraite CNRACL et IRCANTEC

Les cotisations de retraite sont calculées sur la rémunération réellement perçue, c'est-à-dire déduction faite de la retenue pour grève (CE, 1er mars 1995, Wendling ; avis du Conseil d'État du 8 septembre 1995). Ce dispositif n'a toutefois fait l'objet à ce jour d'aucune validation, information ou note de procédure de la part de la CNRACL, dont une délibération du conseil d'administration est attendue.

B - Conséquences d'une grève illicite

Sanctions disciplinaires

Si la grève tombe sous le coup de l'une des interdictions mentionnées plus haut, ses participants sont passibles de diverses sanctions : les sanctions disciplinaires sont prises selon une procédure allégée, la règle de la communication du dossier étant seule requise.

La procédure disciplinaire normale doit cependant être observée en cas de révocation ou de rétrogradation, avec, notamment, la saisine de la commission administrative paritaire.

À titre d'illustration récente, un arrêt du Conseil d'État du 25 avril 2001, Mme Beckouet, (req. no 191 560), décide que la circonstance qu'une grève ait été déclenchée sans être précédée d'un préavis de grève ne saurait permettre, en application des articles L. 521-3 et L. 521-5 du Code du travail, qu'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste soit infligée à un agent gréviste sans que les garanties de la procédure disciplinaire n'aient été respectées, alors même que le maire a adressé à cet agent une mise en demeure de reprendre le travail.

Responsabilité civile engagée

Les agents grévistes peuvent voir leur responsabilité civile engagée, soit par l'Administration, soit par un tiers.

Le juge admettra d'autant plus volontiers cette responsabilité, ou celle des organisations syndicales, que l'administration elle-même peut être condamnée à réparer les dommages causés par une grève qu'elle n'a pas su prévoir ou faire cesser.

Sanctions des différents délits commis à l'occasion de la grève

Le juge pénal pourra être amené à sanctionner les délits commis à l'occasion de la grève (entrave à la liberté du travail, séquestrations, violences).