



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

MEMENTO SUR L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE CHEZ LES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS



**DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ CIVILE
ET DE LA GESTION DES CRISES**

V2 – décembre 2025

Direction des sapeurs-pompiers
Sous-direction de la doctrine et des ressources humaines
Bureau des sapeurs-pompiers professionnels

Ce document a pour vocation de fournir une référence juridique commune à l'ensemble des acteurs concernés par la mise en œuvre du droit de grève des sapeurs-pompiers professionnels (SPP) au sein des services d'incendie et de secours (SIS).

Il doit ainsi favoriser, préalablement à tout mouvement de grève, le développement d'un dialogue social propre à concilier les droits des agents et la continuité du service public.

SOMMAIRE

SOMMAIRE	3
1. Définitions	4
1.1. La grève	4
1.2. La continuité du service	5
2. Droit de grève et continuité de service	6
2.1. Le service minimum.....	6
2.2. La réquisition	10
3. Obligations relatives au déclenchement d'une grève	11
3.1. Obligation de dépôt d'un préavis.....	11
3.2. Obligation de négociation	12
3.3. Cessation du travail.....	12
4. Les retenues sur traitement.....	14
4.1. Principe des retenues.....	14
4.2. Taux des retenues.....	14
4.3. Assiette de la retenue	16
5. Les modalités d'expression du droit de grève	17
6. La non-observation des dispositions relatives au droit de grève	19

1. Définitions

1.1. La grève

La grève est définie comme la cessation concertée et collective du travail dans le but d'appuyer une revendication professionnelle¹.

Le droit de grève est un droit fondamental reconnu par la Constitution². Toutefois, certains types de grève sont interdits :

- les grèves tournantes caractérisées par une cessation du travail par intermittence (ou roulement) en vue de ralentir le travail et de désorganiser les services³ ;
- les grèves perlées se traduisant par « *des interruptions de travail successives et concertées affectant soit un seul établissement, soit tantôt un secteur du réseau tantôt un autre, soit tantôt une catégorie de personnel, tantôt une autre* »⁴ ;
- les grèves dites « *administratives* » consistant à être présent sur le lieu de travail mais à refuser⁵ d'effectuer certaines tâches, voire la totalité des obligations du service ;
- les « *grèves politiques* » dès lors que la défense des intérêts professionnels est légale⁶.

Pour la fonction publique, l'article L. 114-1 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose que : « *les agents publics exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent* ».

Le droit de grève dans la fonction publique relève des dispositions du code du travail et du CGFP⁷. S'agissant de la fonction publique territoriale, ces règles ont été codifiées dans les articles L. 114-7 à L. 114-10 du CGFP. Ces dispositions ont été complétées par la jurisprudence.

Le Conseil d'Etat, dans son arrêt *Dehaene* du 7 juillet 1950 a posé les principes essentiels qui régissent le droit de grève lesquels sont : « *la conciliation nécessaire entre la défense des intérêts professionnels, dont la grève constitue l'une des modalités, et la sauvegarde de l'intérêt général auquel elle peut être de nature à porter atteinte* ». « *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* »⁸.

La grève ne constitue pas un abandon de poste, mais l'exercice d'un droit strictement encadré. À l'inverse, l'abandon de poste correspond à une situation de fait que l'administration ne peut que constater : l'agent ne se présente pas à son poste sans s'être déclaré gréviste, par exemple. Dans ce cas, il fait d'abord l'objet d'une mise en demeure de reprendre le service, avant que ne soit envisagée toute sanction disciplinaire ou mesure administrative à son encontre.

¹ Cass, soc., 29 mars 1995, n° 93-41.863, *Biraud c/ Société Arnaud* 79 et CE, 8 février 1961, *Rousset*.

² Alinéa 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

³ Cass, soc., 3 février 1998, n° 95-21.735 et article L. 2512-3 du code du travail.

⁴ CE, Ass., 23 octobre 1964, n° 56194, *Fédération des syndicats chrétiens des cheminots*.

⁵ La « grève administrative », caractérisée par le refus de l'agent d'accomplir certaines tâches, se distingue d'une désignation dans le cadre du service minimum dont l'objet est de continuer à assurer les missions essentielles du service.

⁶ CE, 8 février 1961, *Rousset*.

⁷ Art L. 114-2 du CGFP.

⁸ CE, 7 juillet 1950, *Dehaene*.

1.2. La continuité du service

Le Conseil constitutionnel a eu l'occasion de rappeler que le droit de grève, principe à valeur constitutionnelle, doit être concilié avec un autre principe à valeur constitutionnelle, celui de la continuité du service public⁹.

Cette continuité, indispensable pour garantir l'exécution des missions propres aux SIS, doit permettre d'assurer la réalisation de leurs missions essentielles.

Ces missions essentielles, allant au-delà des seules interventions, sont définies localement. Si les activités de prévention, de préparation opérationnelle ou de suivi et de compte-rendu post-opérationnel, font partie intégrante de ces missions essentielles, d'autres, telles que la réalisation de prestations ne relevant pas directement des missions des SIS ou d'échanges interservices, peuvent être reportées. De même, si des actions de formation de maintien des acquis peuvent au besoin être reportées sur un appel à la grève de courte période (moins de 24h), de tels reports ne peuvent s'envisager dans la durée.

Afin de garantir l'effectivité de cette continuité du service public, les SIS doivent mettre en œuvre, dès le dépôt d'un préavis de grève, les mesures précisées ci-après. Ces mesures s'inscrivent dans le respect des principes qui doivent être partagés en amont de tout mouvement social, dans le cadre habituel du dialogue social.

⁹ CC, 25 juillet 1979, n° 79-105 DC.

2. Droit de grève et continuité de service

La continuité du service public n'autorise des limitations du droit de grève que pour répondre aux nécessités de l'ordre public, de l'action gouvernementale ou de la sécurité des personnes et des biens¹⁰.

Certaines catégories d'agents dont la présence est nécessaire pour assurer la continuité du service peuvent ainsi se voir interdire toute grève (notamment les policiers et les militaires). Dans les autres administrations, l'interruption du service est au contraire possible. Lorsque la continuité des missions du service public indispensables à la satisfaction des besoins essentiels des usagers et de la puissance publique le justifie, et sans pour autant constituer un service normal, l'administration¹¹ ou le législateur¹² peut imposer la mise en place d'un service minimum.

S'agissant des sapeurs-pompiers professionnels, s'ils disposent du droit de grève, les missions de sécurité et de secours incombant aux SIS en vertu de l'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT) imposent que ces moyens d'intervention en personnels et en matériels soient pleinement opérationnels en permanence et sans interruption, ne serait-ce que momentanée¹³. Autrement dit, la mise en place d'un service minimum est impérative dès lors que les effectifs nécessaires pour assurer la continuité du service ne peuvent être garantis.

2.1. Le service minimum

Il s'agit de l'obligation faite à des agents d'assurer la continuité du service public, dont les règles résultent de la loi ou de la jurisprudence.

Ainsi, l'instauration de ce service minimum est strictement encadrée : « *Les dispositions instituant un service minimum n'autorisent nullement à ce que, par l'institution d'un service normal et non d'un service minimal, il puisse être fait obstacle à l'exercice du droit de grève dans des cas où sa limitation ou son interdiction n'apparaissent pas justifiées* »¹⁴. Le juge vérifie par exemple que le service minimum ne correspond pas à un service normal et que, de ce fait, il n'est pas fait obstacle à l'exercice du droit de grève¹⁵.

2.1.1. Les autorités compétentes

En l'absence de loi applicable au service public en cause, il appartient à « *l'autorité responsable du bon fonctionnement* »¹⁶ du service de réglementer l'exercice du droit de grève.

Le pouvoir de réglementer l'exercice du droit de grève appartient donc à toutes les autorités administratives ayant la qualité de « *chef de service* » (sous forme d'arrêtés, de notes de service, de circulaires) et ce, à l'égard des agents relevant de leur sphère de compétence.

La qualité de chef de service a été précisée par la jurisprudence. Il peut s'agir du Premier ministre ou du ministre¹⁷ dans les services de l'Etat, ou du maire¹⁸ dans les collectivités locales.

Dans les SIS, le président et le préfet¹⁹, en tant qu'autorités investies du pouvoir de nomination et en charge de l'organisation du SIS, sont habilités conjointement à réglementer l'exercice de la grève, agissant en vertu de leurs pouvoirs généraux d'organisation des services placés sous leur autorité²⁰.

Toutefois, avant d'arrêter une organisation du service minimum dans le département, le **président du**

¹⁰ CE, Ass., 4 février 1966, n° 63050 et 63181, *Syndicat unifié des techniciens de la RTF*.

¹¹ CE, 9 déc. 2003, n° 262186, *Mme Aiguillon*.

¹² Par ex., loi n° 2008-790 du 20 août 2008 instituant un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire.

¹³ CAA Marseille, 6 juin 2017, n° 15MA01034, cons. 6.

¹⁴ CC, 18 septembre 1986, n° 86-217 DC, *Loi relative à la liberté de communication*.

¹⁵ Par ex. CAA de Lyon, 22 mai 2001, n° 98LY01713, *District agglo. Annecienne* ; CAA Nantes, 30 mars 2018, n° 16NT01726.

¹⁶ CE, Ass. 12 avr. 2013, n° 329570, 329683, 330539, 330847, *Féd. FO Energies et Mines et autres*.

¹⁷ CE, 7 juillet 1950, *Dehaene*.

¹⁸ CE, 9 juillet 1965, *Pouzenc*, n° 58778, 58779 ; CE, 26 juin 1996, n° 135098, 139935, *Cne de Grand-Bourg-de-Marie-Galante*.

¹⁹ CE, 20 avril 1977, n° 03012, *Syndicat des cadres et agents de maîtrise de l'Aéroport de Paris et syndicat général des personnels à statut de l'aéroport de Paris*.

²⁰ CE, 4 févr. 1966, n° 63050, 63181, *Synd. unifié des techniciens de la RTF*, Lebon 82. Pour des exemples se rapportant aux SIS plus spécifiquement, cf. les exemples de la note de bas de page 14.

conseil d'administration et le préfet du département doivent solliciter l'avis du conseil d'administration du SIS conformément à l'article L. 1424-6 du CGCT (CAA Douai, 2 juillet 2025, n° 24DA00548, *SIS du Nord contre Syndicat CGT SDIS 59*).

2.1.2. L'organisation du service minimum

L'organisation d'un service minimum en cas de grève doit permettre d'une part, d'assurer la continuité du service public de distribution des secours et, d'autre part, de laisser la possibilité aux agents se déclarant grévistes d'exercer leur droit de grève.

2.1.2.1 Définition des missions essentielles à réaliser et des effectifs nécessaires à leur réalisation

Afin d'organiser ce service minimum, deux types de dispositifs peuvent être envisagés :

- des dispositions établies de façon pérenne par décision conjointe peuvent être introduites, par exemple, au sein de l'arrêté portant organisation du SIS ;
- des dispositions établies à chaque mouvement de grève par arrêté conjoint du président et du préfet.

Dans ces deux cas, ces dispositions relatives au service minimum doivent, *a minima* pour chaque centre ou service du SIS concerné et pour les astreintes nécessaires :

- définir les missions essentielles à réaliser, notamment en fonction de la durée de la grève (pour mémoire, ces missions ne peuvent correspondre strictement à l'intégralité des activités régulières et habituelles du centre ou du service concerné) ;
- définir les effectifs, par fonction, strictement nécessaires à la réalisation de ces missions essentielles, en fonction des secteurs et périodes d'activité ;
- définir les modalités de recueil préalable des déclarations individuelles de participation à la grève ;
- prévoir les modalités de mise en œuvre des décisions d'assignation et de maintien en service ;
- définir les délégataires autorisés à établir ces décisions d'assignation et de maintien en service.

Il est indispensable de rappeler que le juge administratif effectue un contrôle de la proportionnalité de la mesure eu égard aux exigences de continuité du service public²¹. Autrement dit, les mesures doivent être « *imposées par l'urgence et proportionnées à ces nécessités de service public* »²².

S'agissant plus spécifiquement de la filière SPP, **le juge vérifie que les effectifs prévus pour le service minimum ne correspondent pas aux effectifs courants** et que, **de ce fait, il n'est pas fait obstacle à l'exercice du droit de grève**²³.

À cet égard, le juge a précisé que : « *Les dispositions de l'article R. 1424-39 du CGCT ne font pas obligation à l'autorité compétente de prévoir un service minimum en cas de grève correspondant à l'ensemble des missions normalement exercées par les centres compte tenu de leur classement. Cette même autorité n'est pas tenue par les dispositions du règlement opérationnel pour déterminer les effectifs appelés à assurer leur service en cas de grève* ». Est donc légal un arrêté organisant un service minimum dont « *les effectifs prévus ne permettraient pas d'assurer l'ensemble des missions incombant, en principe, aux centres de secours principaux avec les effectifs prévus par le règlement opérationnel* »²⁴.

Pour garantir l'exercice du droit de grève, le service minimum doit rester inférieur aux effectifs habituels, sauf lorsqu'un service ne compte que quelques agents ou en raison de sa mission spécifique, comme un centre de traitement de l'alerte (CTA). De même, en cas d'activité prévisible plus importante, la réduction des effectifs doit être évaluée par rapport au renfort qui aurait normalement été prévu durant cette période.

Les effectifs de sapeurs-pompiers volontaires (SPV) prévus habituellement durant la période de grève peuvent être maintenus. Toutefois, ces effectifs ne peuvent être augmentés durant la période de grève afin de compenser les effectifs de SPP grévistes.

²¹ CE, 24 février 1961, *Isnardon*.

²² V. en ce sens CAA Lyon, 17 juin 2021, n° 19LY01016.

²³ CAA de Lyon, 22 mai 2001, n° 98LY01713, *District aggro. Annecienne*.

²⁴ CAA Lyon, 16 juin 2011, n° 10LY00214, *Syndicat autonome des sapeurs-pompiers professionnels de Côte d'Or*.

En pratique, l'administration peut désigner par avance, dans un document de portée générale (note de service, instruction, tableau listant les agents désignés...), les fonctions nécessaires à l'exécution des missions prévues au service minimum afin d'assurer la continuité de fonctionnement du service en cas de grève²⁵. Toutefois, en raison des circonstances de temps et de lieu, ce document pourra être adapté, à chaque nouvelle grève afin de désigner de nouveaux agents le cas échéant²⁶.

2.1.2.2. Recueil des déclarations de grève

Après avoir respecté l'obligation de négociation imposée durant la période de préavis évoquée par la suite, et pris l'arrêté portant mise en œuvre d'un service minimum pour le mouvement de grève concerné lorsque les dispositions ne sont pas pérennes, l'autorité hiérarchique met en œuvre la procédure de recueil préalable des intentions de participation à la grève des personnels concernés par le service minimum.

Il revient à chaque SIS de définir ses propres modalités de recueil des déclarations de grève pour ses agents, dès lors que le secret professionnel est garanti. Cette information, qui a pour seule finalité d'organiser le service minimum, ne peut être connue que par l'autorité territoriale.

En effet, la jurisprudence a reconnu qu'un service peut exiger des agents qu'ils se déclarent grévistes dans un délai raisonnable afin de permettre la planification du service minimum ou d'éventuelles réquisitions. Le juge administratif a pu considérer qu'un délai minimum de 48h est raisonnable²⁷ et, à ce stade, un délai de 72h déjà pratiqué par les SIS n'a pas été remis en cause.

En tout état de cause, **le délai retenu doit être compatible notamment avec les régimes de travail des SPP pour permettre l'élaboration des décisions d'assignation et de maintien en service ainsi que leur notification.**

Ce délai doit être apprécié au regard de l'organisation locale de chaque service, du régime de travail applicable aux agents et de la durée de la grève : *« l'obligation de déclaration ne s'oppose pas à ce qu'un salarié rejoigne un mouvement de grève déjà engagé et auquel il n'avait pas initialement l'intention de participer, ou auquel il aurait cessé de participer, dès lors qu'il en informe son employeur au plus tard 48 heures à l'avance²⁸ ».*

Ainsi, le délai pour se déclarer gréviste est apprécié par rapport à la date à laquelle l'agent souhaite effectivement faire grève, et non par rapport à la date du préavis initial.

De plus, le juge a considéré qu'il n'est pas possible de demander à un agent de se présenter le jour de la grève pour se déclarer gréviste²⁹ : un agent qui s'est préalablement déclaré gréviste et qui ne fait pas l'objet d'une décision d'assignation n'a pas à se présenter sur son lieu de travail avant d'exercer son droit de grève³⁰.

2.1.2.3. Notification d'une décision individuelle aux agents devant être présents le jour de la grève

Deux types d'actes administratifs peuvent être pris et se combiner au besoin :

²⁵ CE Ass., 4 févr. 1966, n° 62479, 62495, *Synd. nat. des fonctionnaires et agents des contrôles radioélectriques*, Leb. 80.

²⁶ CE, 25 sept. 1996, n° 149284, 149285, 149293, *Min. Budget c/ Mme Emard*.

²⁷ CAA de Marseille, 6 juin 2017, *Syndicat autonome des SPP et des PATS du Gard*.

²⁸ CC, 16 août 2007, n° 2007-556 DC, *Dialogue social et continuité service public transports terrestres réguliers de voyageurs*.

²⁹ TA Dijon, 17 novembre 2009, *Syndicat autonome des SPP*.

³⁰ CAA Marseille, 6 juin 2017, n° 15MA01034.

- la **décision d'assignation** qui impose à un agent de se présenter à son poste pour participer aux missions relevant du service minimum alors qu'il s'était préalablement déclaré gréviste ;
- la **décision de maintien en service** qui permet de maintenir un agent à son poste, en priorité non gréviste et déjà présent, pour assurer le service minimum y compris au-delà de ses horaires habituellement définis. La durée de ce maintien doit cependant être « raisonnable ». Il s'agit, au départ d'un mouvement ou dans la continuité d'une assignation, de pallier des absences constatées de quelque nature que ce soit, comme par exemple le cas d'un agent qui ne serait pas déclaré gréviste.

Les agents dont le droit de grève est limité, soit parce qu'ils sont assignés (mis en demeure) de se présenter à leur poste, soit parce qu'ils sont maintenus en service, doivent se voir notifiés de manière individuelle la décision prise à leur égard. Ainsi, s'il est possible d'établir, à l'avance ou non, un document de portée générale, le **SIS devra dans tous les cas notifier individuellement les actes aux agents concernés**.

Selon les fonctions nécessaires à l'exécution des missions prévues au service minimum, les agents pouvant exercer les fonctions correspondantes et ayant pourtant fait connaître leur intention de participer à la grève, sont nominativement assignés. L'agent est bien désigné compte tenu de la ou des fonctions qu'il doit occuper durant le service minimum et non en fonction de son grade ³¹.

Les décisions individuelles doivent ainsi prendre la forme de décisions nominatives, motivées et notifiées (arrêté individuel ou lettre). Elles doivent contenir le nom, les fonctions de l'agent, le motif et la durée d'assignation ou de maintien en service. Les procédures de droit commun s'appliquent à la distribution et à la notification des décisions d'assignation et de maintien en service (LRAR, remise en main propre).

Les déclinaisons locales pourront prévoir les modalités, au besoin sous conditions de délai, de remplacement d'un agent préalablement assigné ou maintenu en service.

Le fait de ne pas déférer à une décision d'assignation ou de maintien en service, régulièrement notifiée, peut justifier une sanction disciplinaire. A noter que la sanction disciplinaire est justifiée, même dans le cas où la décision d'assignation ou de maintien en service viendrait à être considérée illégale par les juges : le refus d'exécuter une consigne, même illégale mais qui n'est pas de nature à compromettre gravement un intérêt public, justifie en effet une sanction ³².

Concernant les autorités compétentes pour prendre ces décisions et afin que ces décisions individuelles ne soient pas contestables, les délégataires autorisés à établir ces actes en lien avec le service minimum doivent être clairement désignés. Ils doivent ainsi pouvoir recevoir délégation de signature et cette délégation, lorsqu'elle n'est pas accordée spécifiquement par exemple dans l'arrêté portant mise en œuvre d'un service minimum, doit inclure ces actes.

En principe, seuls les directeurs départementaux, les directeurs départementaux adjoints, les sous-directeurs et les chefs de groupement ont délégation pour signer de tels actes. Ainsi, en principe, un chef de centre, ne peut pas être désigné pour viser ces décisions d'assignation. Ce n'est que par voie d'exception qu'il peut être autorisé à le faire.

Les décisions d'assignation ne peuvent être mises en œuvre que dans la mesure où les non-grévistes sont en nombre insuffisant pour assurer le service minimum ³³. De la même manière, les décisions de maintien en service peuvent être mises en œuvre pour se prémunir notamment d'un défaut d'information préalable d'absence d'un agent.

Dès lors que le service minimum est assuré, les dispositions qui l'encadrent peuvent permettre aux personnels concernés de modifier leur déclaration préalable d'intention dès lors que cela n'impacte pas les décomptes.

³¹ CE, 16 déc. 1966, n° 67286, *Syndicat fonctionnaires et agents des préfectures et sous-préfectures de France et d'outre-mer*.

³² CAA Lyon, 17 juin 2021, n° 19LY01024. Pour rappel : l'article 121-10 du CGFP dispose que : « L'agent public 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. » et l'article L. 530-1 : « Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire (...) ».

³³ CE, 9 juillet 1965, *Pouzenc*.

Le choix des personnels désignés doit être motivé et, lorsque le recours au tirage au sort n'est pas envisagé, il faut veiller à permettre, au sein des personnels pouvant assurer des fonctions équivalentes, une répartition équitable des décisions d'assignation et ainsi permettre à chacun l'exercice de son droit de grève.

Enfin, **face à une absence de personnels imprévisible** (arrêt de travail, non présentation d'un agent assigné) et pour autant que le service minimum ait bien été préalablement organisé, **ces circonstances exceptionnelles qui ne permettent plus d'assurer le service minimum autorisent le maintien en service du nombre de personnels nécessaire pour assurer les fonctions manquantes, même au-delà de 24 heures consécutives, et ce durant le temps strictement utile pour pallier cette absence.** Lorsque la décision initiale d'assignation ne prévoyait pas de dispositions liées à la relève effective de l'agent, une décision de maintien en service doit être élaborée dans les meilleurs délais pour compléter l'ordre oral qui aura pu être donné dans l'attente.

2.2. La réquisition

En cas d'urgence, le CGCT prévoit que « *lorsque l'atteinte constatée ou prévisible au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publiques l'exige* », le préfet peut réquisitionner toute personne nécessaire au besoin du service (article L. 2215-1 du CGCT). Les SPP peuvent être concernés par ce droit de réquisition.

Lorsque le service minimum n'a pas pu être mis en place, qu'il ne peut être assuré complètement, ou qu'un événement particulier impose, pour la sécurité des personnes et des biens, de réévaluer les effectifs nécessaires, il est possible de recourir à la réquisition. Ce procédé est plus lourd d'un point de vue procédural mais **il possède une force exécutoire accrue** puisque des sanctions pénales peuvent être infligées en cas de non-respect de l'ordre de réquisition³⁴.

Ces **ordres de réquisition émanent uniquement des préfets** en vertu de leurs pouvoirs de police. Ils ne peuvent être mis en œuvre que lorsque l'urgence ne permet plus la mise en œuvre d'un service minimum selon la procédure dévolue.

Ainsi, l'article L. 2215-1 alinéa 4 du CGCT dispose qu'« *en cas d'urgence, lorsque l'atteinte constatée ou prévisible au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publiques l'exige et que les moyens dont dispose le préfet ne permettent plus de poursuivre les objectifs pour lesquels il détient des pouvoirs de police, celui-ci peut, par arrêté motivé, pour toutes les communes du département ou plusieurs ou une seule d'entre elles, réquisitionner tout bien ou service, requérir toute personne nécessaire au fonctionnement de ce service ou à l'usage de ce bien et prescrire toute mesure utile jusqu'à ce que l'atteinte à l'ordre public ait pris fin ou que les conditions de son maintien soient assurées. / L'arrêté motivé fixe la nature des prestations requises, la durée de la mesure de réquisition ainsi que les modalités de son application.*

Le préfet peut faire exécuter d'office les mesures prescrites par l'arrêté qu'il a édicté [...] Le refus d'exécuter les mesures prescrites par l'autorité requérante constitue un délit qui est puni de six mois d'emprisonnement et de 10 000 euros d'amende. ».

Un tel arrêté doit mentionner nominativement les personnes réquisitionnées, et une attention toute particulière doit être portée aux considérants et à la motivation de cette réquisition.

³⁴ En effet, l'article R. 642-1 du code pénal prévoit que : « *Le fait, sans motif légitime, de refuser ou de négliger de répondre soit à une réquisition émanant d'un magistrat ou d'une autorité de police judiciaire agissant dans l'exercice de ses fonctions, soit, en cas d'atteinte à l'ordre public ou de sinistre ou dans toute autre situation présentant un danger pour les personnes, à une réquisition émanant d'une autorité administrative compétente, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 2e classe.* »

3. Obligations relatives au déclenchement d'une grève

Actuellement, plusieurs obligations sont à respecter afin d'entrer dans le cadre d'une pratique légale de la grève (articles L. 2512-1 et suivants du code du travail).

3.1. Obligation de dépôt d'un préavis

Un préavis doit être **déposé par une organisation syndicale représentative³⁵ dans le délai de cinq jours francs** antérieurement au début de la grève. La rédaction du code porte à penser que c'est la théorie de la réception qui est retenue : « *le préavis doit parvenir cinq jours francs avant...* ».

La notion de jours francs exclut le jour d'envoi du préavis puis décompte chaque jour qui suit de 0h à 24h. Si le dernier jour survient un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est repoussé au premier jour ouvrable qui suit. Ainsi, si le préavis est envoyé un mercredi, la grève peut débuter le mardi suivant. Si le préavis est envoyé un lundi, la grève peut débuter le lundi suivant.

La Cour de cassation a ainsi considéré que l'envoi d'un préavis de grève à une heure tardive, malgré la fermeture des bureaux, répondait aux exigences fixées par le code du travail.

Exemple 1 : Une organisation syndicale dépose un préavis de grève le lundi 15 décembre 2025 à 19h30. Le jour d'envoi n'est pas compté et le décompte débute donc le mardi 16 décembre à 0 h 00 : c'est le jour 1. Le mercredi 17 est le jour 2, le jeudi 18 est le jour 3, le vendredi 19 est le jour 4, le samedi 20 est le jour 5. Toutefois, la fin du délai de 5 jours francs étant repoussé au premier jour ouvrable, le préavis prendra fin le lundi 22 décembre 2025 et le mouvement de grève pourra débuter le lendemain, soit le mardi 23 décembre 2025.

Exemple 2 : Une organisation syndicale dépose un préavis de grève le jeudi 23 avril 2026 à 8h30. Le jour d'envoi n'est pas compté et le décompte débute donc le vendredi 24 avril à 0h00 : c'est le jour 1. Le samedi 25 avril est le jour 2, le dimanche 26 avril est le jour 3, le lundi 27 avril est le jour 4, le mardi 28 avril est le jour 5. Le dernier jour n'étant pas compté, le préavis prend fin le mercredi 29 avril. La grève peut débuter le 30 avril 2026.

Le préavis doit être écrit et signé.

Conformément à l'article L. 2512-2 du code du travail, le préavis doit comporter le champ géographique concerné et mentionner l'heure de début ainsi que la durée, limitée ou non, de la grève envisagée. Il précise également les motifs du recours à la grève.

Dès lors qu'un **préavis de grève est déposé au niveau national, aucun préavis départemental n'est nécessaire³⁶**.

Aucune disposition législative n'interdit à plusieurs organisations syndicales représentatives de présenter chacune un préavis de grève prévoyant une date de cessation du travail différente à laquelle les agents pourront se rattacher³⁷.

Un préavis unique peut porter sur des arrêts de travail **d'une durée limitée étalés sur plusieurs jours³⁸**.

³⁵ Article L. 2512-2 du code du travail.

³⁶ CE, 16 janvier 1970, n° 73894, *Hôpital rural de Grandvilliers c/ Dame Poincard*.

³⁷ Cass, soc, 4 février 2004, n° 01-15.709.

³⁸ Cass, soc, 7 juin 2006, n° 04-17.116.

Le critère de représentativité de l'organisation syndicale s'apprécie en fonction du niveau auquel le préavis est déposé³⁹. Ainsi, la représentativité doit être déterminée :

- à l'échelle du conflit envisagé : « la représentativité des organisations syndicales doit s'apprécier compte tenu de l'étendue du secteur professionnel dans lequel elles exercent leur influence »⁴⁰ ;
- dans le ressort géographique correspondant au cadre d'exercice de l'organisation syndicale⁴¹ ;
- au moment le plus rapproché, les dernières élections notamment, par rapport à celui où le syndicat sollicite les droits que la reconnaissance de sa représentativité lui permettra d'exercer⁴².

Comme il n'y a pas de décision préalable se prononçant sur la représentativité, ce n'est qu'en cas de contestation que le juge examinera si ces critères sont effectivement remplis. Il a par exemple déjà été jugé qu'un syndicat, considéré comme représentatif au niveau national, peut ne pas l'être au niveau local⁴³.

Ainsi, pour que le mouvement de grève soit déclenché de manière régulière, il peut être retenu que les préavis nationaux ne peuvent être déposés que par une organisation représentative au niveau national et englobant les SPP, tandis qu'un préavis départemental peut être déposé par un syndicat local représenté, par exemple, au comité social territorial du SIS.

Enfin, rappelons à toutes fins utiles que la participation à une grève dont le préavis a été déposé par une organisation syndicale non représentative ne peut constituer une faute que s'il est démontré que les agents ont délibérément méconnu cette condition⁴⁴.

3.2. Obligation de négociation

Il existe une **obligation de négociation** entre les syndicats à l'origine du préavis et les autorités hiérarchiques⁴⁵ ou la direction de l'établissement. Il n'y a pas d'obligation de résultat, mais seulement de moyens.

3.3. Cessation du travail

Les agents ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis. Ils peuvent participer à un mouvement de grève à partir de l'heure de leur prise de service⁴⁶.

De même, « si le préavis donné par un syndicat doit, pour être régulier, mentionner l'heure de début et de fin de l'arrêt de travail, les agents publics, qui sont seuls titulaires du droit de grève, ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis et sont libres de cesser ou de reprendre le travail au moment qu'ils choisissent »⁴⁷.

En revanche, la cessation du travail en dehors des horaires fixés par le préavis n'est pas possible.

Par ailleurs, le SIS a la possibilité d'encadrer la cessation et la reprise du travail en vue d'éviter une désorganisation du service, un usage abusif du droit de grève ou pour des nécessités relevant de l'ordre public.

L'article L. 2512-3 du code du travail prévoit notamment que « l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé ».

Une participation à l'un des différents types de grève interdits définis 1.1, tels que la grève dite « tournante », la grève dite « perlée » ou encore la grève dite « administrative » est susceptible

³⁹ Cass. soc., 4 juill. 2018, n° 17-20.710 : la seule affiliation à l'une des cinq confédérations considérées comme représentatives au niveau national ne présume plus (depuis la loi n° 2008-789 du 20 août 2008) de manière irréfragable de la représentativité de l'organisation syndicale qui y est affiliée.

⁴⁰ CE, 21 juill. 1972, *Féd. syndicale chrétienne des travailleurs des PTT*, Lebon T. 1134.

⁴¹ CE 15 oct. 1969, *Féd. syndicale chrétienne des travailleurs des PTT*, Lebon 436.

⁴² CE 26 oct. 1973, *Féd. nationale des syndicats indépendants des industries chimiques*, Lebon 99. – CE 18 mars 1977, *Min. Éducation nationale c/ SNLC*, Leb., p. 156.

⁴³ CE, 21 juill. 1972, *Féd. syndicale chrétienne des travailleurs des PTT*, Lebon T. 1134.

⁴⁴ V. par ex. CE, 8 janv. 1992, n° 90634, 90635, 91565, 91566, 91567, 91568, 91515.

⁴⁵ 5^e alinéa de l'article L. 2512-2 du code du travail.

⁴⁶ CE, 29 décembre 2006, n° 286294, *SNCF*, au Lebon.

⁴⁷ CAA Lyon, 10 juillet 2018, n° 16LY04496, cons. 4.

d'exposer l'agent à une sanction disciplinaire.

Tel est le cas par exemple de SPP refusant d'accomplir certaines tâches administratives leur incombant, à la suite de consignes syndicales, tout en restant présents sur leur lieu de travail pendant la totalité des heures de services et en assurant les interventions.

Leur attitude est passible de sanction disciplinaire. Mais elle ne saurait faire l'objet d'une retenue pour grève (CE, 14 février 1992, n° 87210).

Enfin, l'heure de cessation de travail est commune et ne laisse place à aucune distinction selon l'organisation du travail⁴⁸.

Est donc licite tout arrêté ou délibération prévoyant que pour un même préavis, les agents rejoignent le mouvement à l'heure de leur prise de poste si cette dernière intervient après l'heure de l'interruption du travail prévue par le préavis et peuvent quitter le mouvement à leur convenance.

De la même façon, est licite tout arrêté ou délibération interdisant l'interruption du travail en cours de service à une heure postérieure à celle du début de chaque prise de poste⁴⁹.

En revanche, un SIS ne peut empêcher un agent de prendre son service avant le début du préavis de grève, de sorte que l'agent a la possibilité de débiter son service puis d'arrêter de travailler lorsque la grève commence.

De même, un SIS ne peut empêcher un agent gréviste, dont le début de garde était programmé en cours de grève, de commencer son service après la fin du préavis, pour qu'il effectue le reste de sa garde. En effet, dans ces deux cas de figure, aucun motif tenant à la continuité du service ne peut être opposé dès lors que la grève, soit n'a pas encore débuté, soit est terminée.

En tout état de cause, si un SIS peut interdire à un SPP gréviste de reprendre son travail cette interdiction doit intervenir au cours d'un préavis de grève et être motivé par un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service.

⁴⁸ Cass. Soc., 3 février 1998, n° 91-21735.

⁴⁹ CE, 29 décembre 2006, n° 286294, SNCF, au Lebon ; CE, 6 juill. 2016, n° 390031, aux tables, point n° 6.

4. Les retenues sur traitement

4.1. Principe des retenues

L'article L. 712-1 du CGFP dispose que les fonctionnaires ont droit à une rémunération « *après service fait* », ce qui implique que ceux-ci ne perçoivent pas de salaire dès lors qu'ils s'abstiennent d'effectuer leur service.

Ainsi, « *l'administration est en droit d'opérer sur le salaire une retenue correspondante dans son montant à la durée exacte de l'absence de service fait* »⁵⁰.

La retenue sur traitement « *constitue une application de la règle suivant laquelle les agents publics n'ont droit au paiement de leur traitement qu'au titre des périodes pendant lesquelles ils accomplissent leur service ou des périodes qui y sont assimilées par une disposition législative ou réglementaire et ne présente pas le caractère d'une sanction* »⁵¹.

Par conséquent, **la retenue sur traitement n'est pas une sanction disciplinaire, mais une mesure comptable. Il n'est donc pas nécessaire de mettre en place une procédure particulière ou d'informer l'agent pour appliquer une retenue sur son salaire** ⁵².

Si les faits le justifient, il peut y avoir cumul d'une sanction disciplinaire et de retenues sur traitement⁵³.

Toutefois, dans sa décision n° 80709 « *Syndicat Interco CFDT de la Vendée et Audrain* » du 13 décembre 1991, le Conseil d'Etat a précisé que des SPP qui avaient, « *en application de consignes syndicales, refusé d'accomplir des tâches d'entraînement, d'entretien et de contrôle* » mais avaient « *néanmoins été présents dans le centre de secours pendant la totalité des heures de service qui leurs étaient imparties et avaient répondu à toutes les alertes qui sont survenues au cours de ces journées* » ne pouvaient être privés du droit de percevoir l'intégralité de leur rémunération. Car, en l'absence de toute autre disposition législative limitant leur droit au traitement, les intéressés, même si leur refus d'accomplir certaines tâches présentait le caractère de faits relevant d'une procédure de sanction disciplinaire, avaient droit à rémunération.

Lorsque l'agent limite l'accomplissement de ses obligations professionnelles aux interventions et à la maintenance du matériel, ces faits ne peuvent donner lieu à retenue sur traitement. Un SPP qui avait « *adhéré au préavis de grève tendant à limiter l'accomplissement de ses obligations professionnelles aux interventions et à la maintenance du matériel ne peut être assimilé à un mouvement de cessation du travail de nature à priver l'intéressé du droit de percevoir tout ou partie de sa rémunération* »⁵⁴

Ainsi, l'administration ne peut pas arguer du fait que l'agent n'a pas accompli, durant son service, l'intégralité des missions qu'il est sensé effectuer, pour opérer une retenue sur traitement. Elle peut toutefois engager une procédure disciplinaire à son encontre pour avoir refusé un ordre ou entrepris une grève illégale (cf. partie 1).

L'agent public, représentant syndical, bénéficiant d'une décharge totale d'activité n'est pas susceptible de cesser son service. Par suite, et alors même qu'il se serait déclaré gréviste, l'absence de service fait ne peut légalement lui être opposée⁵⁵.

Les jours de grève n'ont pas d'incidence sur le décompte des congés annuels.

4.2. Taux des retenues

⁵⁰ CE, 27 avril 1994, n° 146119, *SDIS de la Haute-Garonne* ; CE, 22 juin 1994, n° 109290, *Syndicat d'agglomération nouvelle d'Evry*.

⁵¹ CE, 31 mars 1989, *Communauté urbaine de Bordeaux*

⁵² CE, 18 avril 1980, *Michéa*

⁵³ CE, 18 avril 1980, *Michéa* et CE, 31 mars 1989, *Communauté urbaine de Bordeaux*

⁵⁴ CE, 27 avr. 1994, n° 146119, *SDIS de la Haute-Garonne*.

⁵⁵ TA Paris, 7 mai 1997, n° 9214886

Dans la fonction publique de l'Etat, il est fait application de la règle du « *trentième indivisible* ».

A défaut de dispositions législatives applicables aux agents de la fonction publique territoriale précisant le régime de la retenue sur traitement, **cette règle du 30^e indivisible n'est pas applicable**⁵⁶.

Pour les personnels de la fonction publique territoriale, il convient donc d'appliquer **une retenue sur traitement proportionnée** à la durée de leur arrêt de travail.

En effet, le Conseil d'Etat a considéré « *qu'en l'absence de service fait par un fonctionnaire territorial, due en particulier à sa participation à une grève, donne lieu à une retenue sur son traitement ; qu'à défaut de dispositions législatives applicables à ces agents précisant le régime de cette retenue, son montant doit être proportionné à la durée de la grève, en comparant cette durée aux obligations de service auxquelles les intéressés étaient soumis pendant la période au cours de laquelle l'absence de service fait a été constatée et au titre de laquelle la retenue est opérée* »⁵⁷.

- **Comment calculer les retenues pour les agents dont le service est organisé en G24, en G12 ou en régime mixte ?**

Pour les agents qui effectuent la totalité de leur service sous forme de gardes de 24 heures :

La décision précitée du Conseil d'Etat précise la méthode de calcul de la retenue : « *il y a lieu, lorsque l'agent n'a pas accompli une ou plusieurs gardes de 24 heures auxquelles il était astreint, non de procéder à une retenue calculée par trentième de la part mensuelle de son traitement, mais de **rapporter le nombre de gardes qu'il n'a pas accomplies au nombre moyen de gardes auquel l'intéressé est astreint chaque mois, établi sur la base de son obligation de service annuelle, et d'appliquer le rapport en résultant au montant mensuel du traitement** auquel il a normalement droit* ».

Ainsi, il convient de diviser le nombre de gardes de 24 heures non prises par l'agent pour cause de grève, par le nombre de gardes que l'agent aurait dû prendre sur le mois (en prenant en compte son obligation annuelle de travail rapportée au mois) et de multiplier ce rapport par la rémunération mensuelle). Exemple :

- pour une grève durant une seule garde de 24h : sachant qu'en moyenne l'agent réalise 7 à 8 gardes par mois, la retenue sera de :
Retenue = (1 / 7 ou 8) X rémunération mensuelle.

Pour les agents qui effectuent la totalité de leur service en régime mixte (succession de gardes de 24 heures et de 12 heures) :

La jurisprudence administrative n'a pas encore eu à se prononcer sur le calcul des retenues pour grève s'agissant des SPP ayant un régime de garde mixte. Ainsi, par analogie, il est proposé d'appliquer le même mode de calcul que celui précité. Exemple :

- pour un agent en régime mixte faisant grève durant plusieurs gardes successives : en prenant comme exemple que l'agent réalise au cours du mois considéré 5 gardes de 24 heures et 3 gardes de 12 heures et qu'il décide de faire grève en totalité durant une garde de 24 heures puis sur une garde de 12 heures, la retenue sera de :
Retenue = (1,5⁵⁸ gardes en grève / 6,5 gardes potentielles) X rémunération mensuelle.

Pour les agents qui effectuent la totalité de leur service en gardes de 12 heures et pour ceux faisant grève durant quelques heures de garde :

La jurisprudence administrative⁵⁹ indique qu'il faut prendre en compte le rapport entre les heures que le SPP n'a pas accomplies et le nombre d'heures résultant de son obligation de service annuelle et d'appliquer le rapport en résultant au montant mensuel du traitement auquel il a normalement droit.

Il est à noter que l'application de cette règle de calcul pour les agents effectuant la totalité de leur service en gardes de 12 heures est plus favorable que celle de la règle du trentième indivisible, c'est pourquoi elle a été retenue.

⁵⁶ CE, 17 juillet 2009, n° 303588, *Syndicat CGT des sapeurs-pompiers et personnels administratifs* : rappelle le principe déjà posé dans CE, 27 avr. 1994, n° 146119, *SDIS de la Haute-Garonne*.

⁵⁷ CE, 17 juillet 2009, n° 303588, préc.

⁵⁸ On considère qu'une garde de 24h équivaut à 1 et qu'une garde de 12h équivaut à 0,5.

⁵⁹ CAA Nantes, 16 fév. 2021, n° 19NT02892, *X c/ SDIS Maine-et-Loire*.

Exemple :

- pour un agent en régime de 12h de garde : durant le mois considéré, l'agent réalise 10 gardes de 12h et décide de faire grève durant la totalité d'une garde :
Retenue = (12 heures de grève / 1607 heures) X rémunération mensuelle
- pour un agent ayant fait grève durant 2 heures :
Retenue = (2 heures de grève / 1607 heures) X rémunération mensuelle

Pour les agents qui effectuent la totalité de leur service sous forme de SHR :

La retenue sera opérée en utilisant la même méthode que celle utilisée pour les agents effectuant la totalité de leur service en gardes de 12 heures et ceux faisant grève durant quelques heures de garde.

4.3. Assiette de la retenue

La circulaire du 30 juillet 2003 « *relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'Etat en cas de grève* » précise le régime applicable à ces retenues. Bien qu'elle soit applicable aux agents de l'Etat, elle semble adaptable en ce qui concerne les bases sur lesquelles s'opèrent les retenues.

L'assiette de la retenue est constituée **de l'ensemble des rémunérations**. Il s'agit du traitement brut proprement dit, de l'indemnité de résidence, et diverses primes et indemnités qui sont attachées au traitement. Les **primes versées annuellement ayant trait au service** qu'ils ont accompli sont aussi incluses pour le calcul de la retenue⁶⁰.

Ainsi, dans la mesure où toute la rémunération est comprise pour le calcul de la retenue, à l'inclusion des primes versées annuellement voire bi-annuellement, l'agent n'aura pas le loisir de préférer une période plutôt qu'une autre pour effectuer une grève, et le système des retenues ne peut être perçu comme un frein à l'exercice du droit de grève.

D'une manière générale, les primes et indemnités versées, selon un rythme autre que le rythme mensuel, doivent être ramenées à un équivalent moyen mensuel.

Toutefois, certains éléments ne doivent pas être pris en compte pour le calcul de la retenue ; il s'agit des sommes perçues au titre du remboursement de frais, et des avantages sociaux et familiaux (supplément familial de traitement, indemnité de logement...).

Les retenues opérées sur la rémunération ne peuvent pas excéder une certaine quotité déterminée par les articles L. 3252-1 et suivants du code du travail dont les dispositions sont applicables aux fonctionnaires civils et militaires⁶¹.

Le calcul de la retenue doit être basé sur le mois pendant lequel l'agent a été absent pour cause de grève mais la retenue elle-même peut être effective plusieurs mois après⁶².

Dans un avis rendu le 8 septembre 1995 (n° 169379), le Conseil d'Etat explicite le prélèvement de la retenue pour pension et des cotisations de sécurité sociale.

⁶⁰ CE, 22 mars 1989, n° 71710, *Ministre de l'économie, des finances et du budget c/ Giraud*.

⁶¹ CE, 13 février 1974, *Ministre de l'économie et des finances c/ Perotti*, Rec. CE, p. 105 ; Question écrite AN n° 26335, 27 janvier 2004.

⁶² CE, 11 juillet 1973, n°88921, *Alliaume*.

5. Les modalités d'expression du droit de grève

Si les agents publics peuvent exprimer leurs revendications professionnelles au travers du droit de grève, ceux-ci restent soumis à une obligation de neutralité dans l'exercice de leurs fonctions, conformément à l'article L. 121-2 du CGFP.

L'obligation de réserve, issue de la jurisprudence⁶³ et constituant une composante du principe de neutralité du service public, impose à l'agent une retenue dans l'expression de ses opinions, notamment politiques, sous peine de sanction disciplinaire. Autrement dit, il ne doit pas tenir des propos à caractère excessif ou insultant vis-à-vis du service. La réserve est due à la fois pendant le service⁶⁴, mais aussi en-dehors⁶⁵.

Selon le juge, l'obligation de réserve s'apprécie au cas par cas en fonction de la nature des responsabilités de l'agent, de son rang, de sa hiérarchie, des circonstances, du ton utilisé ainsi que du cadre dans lequel les faits ont eu lieu.

Pour les SPP, il convient d'examiner la conciliation entre le principe de neutralité, l'obligation de réserve et l'exercice du droit de grève, que ce soit en dehors du service ou pendant celui-ci, notamment lorsque l'agent gréviste est assigné ou maintenu en fonction dans le cadre du service minimum.

5.1. Les modalités d'expression du droit de grève en-dehors du service

La grève constitue un droit, dont l'exercice régulier ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire ou pénale. En revanche, un exercice irrégulier ou illégal du droit de grève, y compris en dehors du service, peut être sanctionné.

Par exemple, rappelons qu'il est interdit, de manière générale, lors d'une manifestation, de dissimuler son visage, conformément aux dispositions de l'article 431-9-1 du code pénal.

S'agissant plus spécifiquement des sapeurs-pompiers professionnels, s'ils sont autorisés à manifester sur la voie publique, ils ne peuvent le faire dans leur tenue réglementaire, conformément à l'article 2 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990.

Il leur est également interdit d'utiliser des véhicules de service pour manifester. En effet, l'utilisation non autorisée par l'autorité hiérarchique de moyens ou de véhicules de service par un agent constitue une faute qui expose son auteur à une sanction disciplinaire.

Il faut également ajouter qu'en cas d'accident provoqué par un agent conduisant un véhicule administratif en dehors de l'exercice de ses fonctions, l'action en réparation des dommages causés par ce véhicule sera engagée à l'encontre de l'agent, et non du SIS⁶⁶, devant les tribunaux judiciaires selon les règles du droit civil.

Le juge tient toutefois compte de l'ensemble de circonstances entourant les faits reprochés à l'agent, et notamment de la qualité de celui-ci. En effet, si un agent est représentant syndical, l'appréciation du manquement à l'obligation de réserve se fait avec davantage de souplesse. Ainsi, la tenue de propos visant simplement à exposer des revendications professionnelles par un agent, en sa qualité de représentant syndical, et en dépit de leur vivacité, ne constitue pas une faute justifiant une sanction disciplinaire⁶⁷.

⁶³ CE Sect., 15 janv. 1935, *Bouzanquet*.

⁶⁴ CE, 9 juill. 1965, n° 58778 et 58779, *M. Pouzenc* : un agent gréviste ne peut proférer des injures sur son lieu de travail.

⁶⁵ CAA Marseille, 7 mars 2006, n° 02MA02259 : un agent qui occupe un poste important manque à son obligation de réserve s'il déclare publiquement soutenir une grève.

⁶⁶ Conformément à la loi du 31 décembre 1957 attribuant compétence aux tribunaux judiciaires pour statuer sur les actions en responsabilité des dommages causés par tout véhicule et dirigés contre une personne de droit public, la responsabilité de l'administration est, à l'égard des tiers, substituée à celle de son agent, auteur des dommages causés, pourvu que ce soit dans l'exercice de ses fonctions ou à la suite d'une faute non détachable de tout lien avec le service (*T. confl.*, 6 juill. 2015, n° 4009, *G c/ min. Intérieur*).

⁶⁷ CE, 25 nov. 1987, n° 73942, *District du Comtat Venaissin*.

Les représentants syndicaux doivent toutefois veiller à garder une attitude respectueuse et s'abstenir de tenir des propos agressifs à l'égard de leur hiérarchie, et même de tout autre agent, au risque de subir une sanction disciplinaire⁶⁸.

5.2. Les modalités d'expression du droit de grève pendant le service

Comme il a été dit précédemment, l'organisation d'un service minimum peut conduire à la prise de décisions portant assignation, voire à des réquisitions d'agents nominativement désignés qui auraient pourtant fait connaître leur intention de participer à la grève.

Dans ces hypothèses, conformément au principe de neutralité et au respect de l'obligation de réserve, l'agent ne doit en principe pas exprimer ses revendications professionnelles, sous peine de s'exposer à une sanction disciplinaire.

En vertu du principe de neutralité, les bâtiments et véhicules du service ou encore les tenues des personnels n'ont pas vocation à porter les revendications des personnels, pas plus qu'une appartenance syndicale. Ainsi, les responsables hiérarchiques peuvent légitimement demander le nettoyage de slogans sur les véhicules ou le retrait de banderoles sur les grilles ou bâtiment du service⁶⁹ et le refus d'accomplir ces tâches présentent bien le caractère de fautes professionnelles⁷⁰.

Toutefois, une certaine tolérance dans l'expression du droit de grève pendant le service peut être admise localement, en particulier s'agissant du port de brassards « en grève » ou de l'apposition d'affichettes A3 sur les façades des bâtiments ou des véhicules, dès lors que cela ne trouble pas le fonctionnement du service.

Il apparaît cependant nécessaire que ces modalités soient préalablement négociées au niveau local et qu'elles aient fait l'objet d'un accord préalable validé, par exemple, dans un protocole d'accord départemental d'exercice du droit de grève.

En tout état de cause, il convient de rappeler également que de telles actions peuvent être poursuivies pénalement, notamment sur le fondement de l'article 322-1 du code pénal⁷¹.

⁶⁸ CE, 27 janv. 2020, n° 426569.

⁶⁹ Le juge a ainsi reconnu qu'une sanction d'exclusion temporaire d'un jour était justifiée pour un SPP ayant peint des graffitis syndicaux sur des véhicules opérationnels ainsi que sur la façade du centre d'incendie et de secours (CAA Douai, 22 sept. 2011, n° 09DA01793).

⁷⁰ CE, 13 déc. 1991, n° 80709, *Syndicat Inter-Co C.F.D.T de la Vendée*.

⁷¹ « La destruction, la dégradation ou la détérioration d'un bien appartenant à autrui est punie de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende, sauf s'il n'en est résulté qu'un dommage léger. / Le fait de tracer des inscriptions, des signes ou des dessins, sans autorisation préalable, sur les façades, les véhicules, les voies publiques ou le mobilier urbain est puni de 3 750 euros d'amende et d'une peine de travail d'intérêt général lorsqu'il n'en est résulté qu'un dommage léger. »

6. La non-observation des dispositions relatives au droit de grève

Les actions menées dans le cadre d'un mouvement de grève sont soumises au respect du droit en vigueur, notamment les dispositions du code pénal.

Dès lors que les grèves n'entrent pas dans le cadre législatif, réglementaire et jurisprudentiel rappelé dans le présent mémento, elles peuvent être déclarées illégales et, par ailleurs, des sanctions disciplinaires peuvent être prononcées.

Des sanctions peuvent également être infligées aux agents dès lors qu'ils refusent de se conformer à des décisions d'assignation et de maintien en service ou encore à des ordres donnés en vue de l'exécution de leurs missions.

Ainsi, commet une faute, un agent participant à une grève interdite⁷² ou un agent, même représentant syndical, ayant participé à l'occupation illégale de locaux⁷³ et à la séquestration de personnels de direction⁷⁴.

Bien entendu, un agent public gréviste peut voir engager sa responsabilité civile en cas de faute ayant causé des dommages à autrui et être poursuivi devant les juridictions civiles.

*
* *

⁷² CE, 7 juillet 1950, n° 01645, *Dehaene*.

⁷³ CE, 22 juin 1988, n° 59660.

⁷⁴ CE, 22 février 1988, n° 73747.

La grève est un droit fondamental reconnu par la Constitution. Elle se caractérise par une organisation collective de la cessation du travail afin d'appuyer une revendication sociale. Ce droit exercé à titre individuel est à la fois garanti et encadré par la réglementation.

Toutefois, la mission de service public qu'exercent les SPP revêt un caractère indispensable impliquant un impératif de continuité. La conciliation de cet impératif avec le droit de grève passe par la possibilité d'aménager un service minimum.

La définition du service minimum à l'échelle des services d'incendie et de secours doit s'inscrire dans l'objectif du développement d'une relation de confiance entre les autorités, les agents, leurs représentants syndicaux et dans le cadre d'un dialogue social local, permanent et constructif.