

MOUVEMENT DU 30 JANVIER : COMMENT S'ORGANISER

L'exercice du droit de grève peut désorganiser la continuité des prestations et plus globalement, la sécurité des personnes accompagnées.

Quel que soit le taux de suivi du mouvement au sein de votre établissement ou service, vous devez, dès à présent, anticiper les risques liés à la grève.

Pour ce faire, cette note reprend les principales actions à mettre en œuvre.

Pour plus d'information, vous trouverez les fiches techniques « *Prévention et gestion des conflits sociaux* » et « *le recours au bénévolat* » sur notre site www.SYNERPA.fr .

A. Plan d'action : Préambule

Lorsqu'un employeur observe dans son établissement un « mouvement social », il est essentiel de s'assurer qu'il s'agisse bien d'un mouvement qualifiable de « grève » du personnel afin de pouvoir déterminer quels sont les droits et obligations des salariés grévistes.

1. Les conditions de licéité d'une grève

- la collectivité du mouvement
- la cessation totale du travail

L'exigence d'une interruption totale de travail du salarié, comme étant un des critères de licéité d'une grève, s'oppose à une simple inexécution des tâches du salarié.

- lorsqu'un salarié accomplit son travail dans des conditions anormales (lenteur, légèreté, tâches incomplètes...) en indiquant à son employeur « être en grève » ne constitue pas un mouvement de grève mais une simple inexécution du contrat de travail que l'employeur est alors en droit de sanctionner (le salarié n'ayant pas interrompu totalement son travail).
- à l'inverse, de simples débrayages de quelques minutes toutes les heures durant un certain nombre de jours constituent bien un exercice licite de la grève dans l'entreprise et le service, alors même que l'employeur constaterait une perturbation dans la prise en charge des résidents de l'établissement.

A noter :

Lorsque le mouvement d'interruption du travail, y compris par de simples débrayages **répétés** ont pour conséquence une **désorganisation totale** de l'entreprise et le service menaçant son activité, il s'agit alors d'un **exercice abusif** du droit de grève que l'employeur sera en droit de faire cesser.

- des revendications d'ordre purement professionnel, ou la participation à un mouvement national

A noter :

Ces trois caractéristiques conditionnent la protection des salariés durant la grève. Les salariés qui participent à des mouvements jugés illicites ne sont pas protégés par le droit de grève et par conséquent ils peuvent faire l'objet de sanctions de la part de l'employeur.

2. Droit disciplinaire de l'employeur

Aucun salarié ne peut être sanctionné du seul fait de sa participation à un mouvement de grève sauf faute lourde.

Cette faute lourde peut se caractériser par :

- **Une entrave à la liberté du travail** quand elle s'exerce de manière concertée et à l'aide de menaces : empêcher les salariés non-grévistes d'exécuter leur travail
- **L'entrave à la liberté de circulation** si tous les accès au site ont été bloqués : empêcher les véhicules de pénétrer dans le parking de l'établissement, de présence d'un « piquet de grève » devant l'enceinte de l'établissement ayant pour effet de bloquer les portes des locaux et d'interdire ainsi l'accès de l'entreprise et le service aux salariés.
- **La séquestration des dirigeants de l'entreprise et le service**
- **Le sabotage du matériel, équipements de travail**
- **La communication d'informations confidentielles**
- **Les violences exercées à l'encontre des non-grévistes ou des dirigeants**
- **La mise en danger d'autrui**
- **L'occupation des locaux** : quand elle persiste malgré une injonction du juge d'évacuer les lieux

A noter :

Dans le cas d'une occupation des locaux ou d'un piquet de grève, l'employeur peut utilement faire appel à un huissier afin de faire constater la réalité des blocages de l'établissement, ce qui permettra d'obtenir en justice l'expulsion des salariés grévistes (procédure de référé). Deux conditions doivent être réunies pour justifier l'intervention du juge des référés : l'urgence et l'absence de contestation sérieuse

Attention :

La suspension du contrat de travail d'un représentant du personnel (DP, CE, CHSCT) gréviste, induite par l'exercice du droit de grève, n'emporte pas suspension de l'exercice des fonctions des représentants du personnel. Ainsi, tout représentant du personnel peut, au cours d'une grève, faire l'usage de ses heures de délégation pour l'exercice de ses fonctions représentatives du personnel (par exemple, liberté de circulation dans l'établissement ; Cass. soc. 27 février 1985). Les heures de délégation sont assimilées à du temps de travail effectif et donc normalement rémunérées.

B. Déroulé du plan d'action

1. Etablir un état des lieux des effectifs

Cet état des lieux doit avoir une finalité exclusivement organisationnelle afin d'ajuster les moyens nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement.

Remarque

Dans le secteur privé, les salariés n'ont pas à respecter de préavis de grève.

2. Prévoir le fonctionnement de l'activité avec un effectif réduit

- en réorganisant les plannings et l'activité (l'animation, les sorties prévues)

Remarque :

Au regard des nécessités de service, vous pouvez d'ores et déjà refuser ou reporter les demandes de congés payés que pourraient formuler vos salariés pour cette période.

Par ailleurs, lorsqu'une grève du personnel de l'entreprise et le service ne permet pas à l'entreprise et le service de conserver un fonctionnement efficient, l'employeur doit impérativement prendre les mesures permettant de réorganiser temporairement le travail des salariés non-grévistes dans l'établissement.

Ainsi, nous vous invitons à envisager notamment :

- la modification des plannings des salariés non-grévistes
- la réorganisation des tâches des salariés non-gréviste
- l'accomplissement par les salariés non-grévistes d'heures complémentaires/ heures supplémentaires.

- en sécurisant l'accès aux soins des personnes dont l'état le nécessitera le jour J
- en répertoriant les numéros à contacter en cas d'urgence
- prévoir les situations à risque : résident grippé, résident agressif

3. Réorganiser l'activité sur le territoire

Important :

En cas de grève dans l'entreprise et le service, la loi interdit à l'employeur de remplacer provisoirement les salariés grévistes par :

- des intérimaires,
- des salariés embauchés en contrat à durée déterminée (article L. 1242-6 et L. 1251-10 du Code du travail).

Si un salarié est absent pour un motif autre que la participation au mouvement de grève, il peut être remplacé par un salarié en CDD ou un intérimaire.

Cette interdiction vise aussi le glissement de poste, c'est-à-dire le remplacement du salarié dont l'absence résulte d'un conflit collectif ; ainsi si des salariés non-grévistes sont affectés au remplacement des grévistes, ils ne sauraient être eux-mêmes remplacés par des travailleurs temporaires recrutés à cette fin.

Remarque

Les dispositifs proposés, ci-après, s'ils peuvent être facilement mis en place dans l'établissement, supposent néanmoins une anticipation et une connaissance préalable à leur déploiement.

- par le recours à la **sous-traitance** pour les activités « externalisables »

En cas de conflit social, vous pouvez utilement envisager de recourir à un prestataire de services pour les activités pouvant être externalisées : cuisine, lingerie, entretien des locaux et espaces verts etc...

- par le recours au **bénévolat**

Pendant un mouvement de grève dans l'entreprise et le service, l'employeur peut faire intervenir des **bénévoles** pour remplacer des salariés grévistes. Toutefois, il est déconseillé à l'employeur de demander à des bénévoles d'assurer seuls la totalité de la prise en charge du résident. Ainsi, le bénévole doit nécessairement être accompagné par un salarié qualifié, diplômé.

L'intervention d'un bénévole se caractérise par l'absence de contrat de travail : le bénévole n'a pas la qualité de salarié de l'entreprise et le service. Il ne perçoit donc pas de rémunération et il n'est pas soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur (en cas de non-respect d'horaires par exemple).

Cependant, l'entreprise et le service reste en mesure de prévoir un cadre minimum à l'intervention du bénévole. Il peut à cet effet rédiger une « **convention de bénévolat** » qui pourra définir les objectifs de la mission du bénévole ainsi que le respect des règles générales de fonctionnement de l'entreprise et le service (hygiène, sécurité, règles éthiques et déontologiques...).

A noter :

Pour plus d'informations, vous pouvez vous reporter à la fiche technique « Le bénévolat » sur le site www.synerpa.fr. Un modèle de convention de bénévolat est notamment à votre disposition.

- par le transfert des résidents dans d'autres établissements de soin
- par le recours à des SAAD

4. Informer les personnes accompagnées des changements impactant

C. L'information des ARS

Certaines ARS ont demandé aux directeurs d'établissement les mesures prises pour anticiper ce mouvement en :

- Définissant les postes nécessaires pour garantir les fonctions minimales de sécurité des soins et la continuité des prestations hôtelières des résidents
- Déterminant les effectifs dont la présence est indispensable
- Etudiant les possibilités de recours aux non-grévistes
- Recherchant des solutions de remplacements externes (ex : faire appel à des bénévoles et/ou aux familles, recourir à des entreprises extérieures, par exemple, pour le nettoyage, recourir à un autre établissement...)

Pour exemple, vous retrouverez le court questionnaire ici [[lien enquête](#)] adressé par certaines ARS.

D. Les obligations du directeur

1. L'obligation préalable de mettre en œuvre un plan d'action

Le plan d'action doit pouvoir être mis à disposition du personnel et des autorités de contrôle.

2. L'alerte aux autorités sur un risque pour la sécurité sanitaire

Une fois mis en place, s'il y a un risque pour la sécurité sanitaire (nombre importants d'infections respiratoires aiguës et signalements aux autorités compétentes ; ARS et CD) le jour de cette grève, vous devez alerter les autorités compétentes sur le risque encouru en cas de manque de personnel.

3. La réquisition préfectorale en cas de risque pour la santé publique

La réquisition du personnel gréviste pour maintenir un effectif suffisant n'est pas une décision unilatérale du directeur mais une décision du préfet de Département très encadrée par la loi et le juge.

Pour saisir le préfet en ce sens, votre demande doit répondre à 3 critères :

- Un risque pour la sécurité sanitaire existe (ex. 5 cas de grippe, confinement et salariés grévistes)
- L'effectif réduit est insuffisant ou fait défaut, le transfert des résidents dans les établissements du Département, la mise à disposition, la sous-traitance se sont avérés impossible à organiser.
- Il y a urgence à agir immédiatement

En l'espèce, il vous appartiendra de prouver que le risque sanitaire est caractérisé (crise sanitaire au sein de l'établissement, fonctionnement en effectif réduit insuffisant, absence des salariés pertinents pour l'accès aux soins des résidents, transfert des résidents impossible).

4. Le recours à la réserve sanitaire en cas de crise sanitaire grave

La réserve sanitaire pallie les situations exceptionnelles graves et insolubles pour l'établissement
Cf. Fiche technique lutte contre l'épidémie grippale.

L'ARS peut autoriser la mobilisation de professionnels réservistes au sein de l'établissement quand tous les moyens alternatifs (mise à disposition, sous-traitance) ont été effectivement mis en place par l'établissement et que la catastrophe sanitaire est sur le point de se produire.

Par exemple, c'est le cas d'un établissement dans une région où l'épidémie grippale est avérée, dont l'ensemble du personnel soignant est en grève, dans l'impossibilité de transférer les résidents et d'avoir recours à du personnel extérieur, et pour lequel la réquisition préfectorale a été refusée.

Au vu de ces éléments, la réserve sanitaire ne peut pas répondre à une situation de crise au sein de l'établissement découlant d'une grève, en dehors d'une catastrophe sanitaire avérée.