

CIRCULAIRE N° 82-3 DU 15 FÉVRIER 1982 relative à l'exercice du droit de grève dans les établissements sociaux et médico-sociaux privés.

Le ministre de la solidarité nationale à Madame et Messieurs les préfets, direction départementale des affaires sanitaires et sociales

Mon attention a été appelée à plusieurs reprises sur le déroulement des conflits du travail qui surviennent dans les établissements sociaux et médico-sociaux privés, relevant de votre tutelle, notamment en ce qui concerne les conditions d'exercice du droit de grève.

Je tiens tout d'abord à rappeler que l'exercice du droit de grève est pleinement reconnu à l'ensemble des travailleurs du secteur social privé. Ce secteur ne fait en effet l'objet d'aucune restriction apportée par le législateur au principe constitutionnel du droit de grève.

Il doit toutefois concilier la défense des intérêts professionnels dont la grève est un moyen et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève pourrait porter atteinte.

Ce principe qui est de portée générale trouve à s'appliquer plus particulièrement dans les établissements du secteur social parce qu'y est en jeu, la sécurité de personnes nécessitant une attention particulière, les handicapés et les personnes âgées, notamment.

Mais, le recours à toute décision unilatérale ou à l'exercice d'une contrainte quelconque sur les salariés doit être exclu pour la mise en place d'un service de sécurité.

Je vous rappelle donc que l'autorité préfectorale ne dispose d'aucun pouvoir de réquisition sur les personnels en cas de conflits dans un établissement même lorsqu'il s'agit d'organiser un service minimum.

Vous voudrez bien veiller pour les établissements placés sous votre tutelle au respect de ces principes généraux conformément aux indications données ci-après.

La situation des agents de statut privé est régie par la réglementation du Code du Travail : la procédure de négociation reste donc pour ceux-ci de la responsabilité des partenaires sociaux, tant en ce qui concerne le règlement du conflit que le paiement des jours de grève ou l'organisation du service minimum.

Seule une jurisprudence évolutive permet d'ailleurs de circonscrire la notion de service minimum. Celle-ci est liée à la détermination d'un seuil de sécurité propre à chaque type d'établissement considéré.

Si la nature de certains d'entre eux, l'importance des risques encourus, justifient la constitution d'équipes de sécurité que l'employeur fait intervenir lorsqu'il estime que le danger immédiat le nécessite, ce service de sécurité fait l'objet d'un contrôle très strict de la Cour de Cassation.

Je vous rappelle, à ce sujet, le jugement du 23 mai 1957 de la Cour de Cassation, qui énonce que "n'est pas fautif, le salarié refusant d'obéir à un ordre de service quand ce refus n'est susceptible de provoquer, ni destruction de matériel, ni danger pour la sécurité des personnes ».

Le responsable de l'établissement, non plus que l'autorité de tutelle ne peuvent réglementer un droit que le législateur lui-même n'a pas entendu limiter. Dans le cadre de son pouvoir

d'organisation et de réglementation au sein de l'établissement, le responsable de l'établissement peut prendre des mesures pour assurer la sécurité en cas de nécessité, mais ce pouvoir ne peut aller jusqu'à interdire de façon préventive par voie de dispositions générales et permanentes le droit de grève à certaines catégories de personnel. En ultime recours, il peut cependant saisir le juge des référés.

La procédure la plus adéquate pour la mise en place et la définition des conditions de fonctionnement du service de sécurité me paraît être celle de la négociation collective.

Il convient, en effet, d'utiliser tous les moyens de négociation nécessaires pour obtenir l'accord des organisations syndicales représentatives au plan national, présentes dans l'établissement afin qu'un service soit assuré avec l'accord des personnels.

Il me semble d'ailleurs souhaitable que cette négociation soit menée dans chaque établissement préalablement à d'éventuels conflits du travail.

L'autorité administrative conserve, cependant, sous le contrôle du juge, la possibilité de prononcer, en application de l'article 14 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975, la fermeture, totale ou partielle, provisoire ou définitive, d'un établissement, "lorsque la santé, la sécurité ou le bien-être physique des usagers se trouvent menacés ou compromis par les conditions de fonctionnement de l'établissement » article 96 et 210 du Code de la Famille et de l'Aide sociale).

J'ajoute que la procédure doit rester tout à fait exceptionnelle et que l'autorité susceptible d'y recourir doit préalablement consulter l'ensemble des parties.

La multiplication des conflits, les tensions épisodiques ou permanentes, la non-reconnaissance des droits fondamentaux des travailleurs se traduisent, en effet, par un mauvais fonctionnement des établissements et services relevant de votre tutelle.

Les services d'administration centrale n'ont pas à se substituer à votre autorité pour favoriser le règlement de tels conflits. Par contre, il convient de faciliter, dans la mesure de vos moyens l'intervention des services départementaux du ministre du travail pour la mise en oeuvre d'une procédure de conciliation, de médiation ou d'arbitrage.

A cette occasion, vous veillerez, en tant qu'autorité de tutelle, à donner votre avis sur chaque cas d'espèce.

J'attache la plus grande importance à ces directives, auxquelles je souhaite que vous donniez la plus grande diffusion et la plus grande attention.

Le ministère de la solidarité nationale,
NICOLE QUESTIAUX.