

LE REGIME CONSTITUTIONNEL, JURISPRUDENTIEL ET LEGISLATIF DU DROIT SYNDICAL ET DU DROIT DE GREVE

I – LE DROIT SYNDICAL

1 – Fondements constitutionnel et législatifs

1.1 – L'article 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 reconnaît le droit syndical notamment aux fonctionnaires :

« Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix ».

1.2 – La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires garantit la liberté syndicale de deux points de vue :

- **Non-discrimination en fonction des opinions du fonctionnaire** : « *La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires. Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses (...)* » (article 6).
- **Libre exercice du droit syndical** : « *Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations 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* » (article 8).

2 – Modalités du dialogue social¹

2.1 – Rôle des syndicats

L'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983² issu de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique dispose que les organisations syndicales de fonctionnaires « *ont qualité pour* :

- « *participer au niveau national à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du GVT* » ;
- mais aussi « *pour conclure et signer* » avec les autorités compétentes » des accords dans de vastes domaines relatifs, notamment « *1° aux conditions et à l'organisation du travail (et désormais du « télétravail ») notamment aux actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail » ; « 2° au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle (...) ; 5° à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (...) ; 7° à l'insertion professionnelle des personnes (...) en situation de handicap ; 10° à la formation professionnelle et tout au long de la vie (...) ; 12° à l'action sociale ; 13° à la protection sociale complémentaire ; 14° A l'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ».*

2.2 - Représentativité

L'article L2121-1 du code du travail dispose que « *La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants* :

- 1° Le respect des valeurs républicaines ;
- 2° L'indépendance ;
- 3° La transparence financière ;

- 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ; 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations ».

L'article 8 quater de la loi du 13 juillet 1983 dispose que « Les accords mentionnés au I, au II et au III de l'article 8 bis sont valides s'ils sont signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de fonctionnaires ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié ».

3° Les droits liés à l'exercice du mandat syndical

Les conditions d'exercice du droit syndical (locaux et équipements, réunions syndicales, affichage et distribution des documents d'origine syndicale, autorisations spéciales d'absence etc.) sont précisées par le décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique³.

La circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'Etat précise les modalités d'application du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié.

4° Quelques exemples de questions classiques sur les modalités d'exercice du droit syndical au sein des EPLE (droit de réunion et participation des personnels (4.1) ; affichage (4.2) ; distribution de documents de caractère syndical (4.3) ; visite de délégation du CHSCT (4.4) etc.).

Exemple 1 : Droit de réunion syndicale au sein des établissements scolaires ?

Deux hypothèses :

a) L'exercice de l'action syndicale sur le lieu de travail est encadré lorsqu'il donne lieu à des réunions d'information ou ayant un objet spécifique, comme le prévoient les articles 4, 5 et 6 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique (objet statutaire, information des personnels, préparation des élections etc.). Le point 2.2 de la circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'Etat précise les modalités d'application de ces articles du décret.

Organisations syndicales autorisées à tenir des réunions d'information : l'article 5 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique prévoit que « Les organisations syndicales représentatives sont en outre autorisées à tenir, pendant les heures de service, des réunions mensuelles d'information. Sont considérées comme représentatives, d'une part, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du comité technique déterminé en fonction du service ou groupe de services concerné, d'autre part, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du comité technique ministériel ou du comité technique d'établissement public de rattachement ».

Représentants du personnel : L'article 6 du décret de 1982 donne toute facilité aux représentants mandatés par une organisation syndicale pour assister aux réunions, le chef du service où se tient la réunion devant en être préalablement informé. L'article 7 rappelle que ce droit de réunion syndicale s'exerce, classiquement, dans le respect du principe de continuité du service : l'obligation d'une demande préalable adressée au chef de service compétent, vise à faire respecter cette obligation.

Personnels : Le quota d'heures d'absence autorisées aux personnels est précisément défini. « Chacun des membres du personnel a le droit de participer à l'une de ces réunions [mensuelles d'information], dans la limite d'une heure par mois » (article 5 du décret de 1982).

b) Par ailleurs, les agents de la fonction publique ont toute latitude, en dehors de l'organisation de ces réunions, de prendre l'attache du représentant syndical de leurs choix pour lui exposer tout sujet qu'ils estiment relever de son mandat (ils peuvent également, en marge de ces réunions, évoquer des sujets autres susceptibles de faire l'objet, éventuellement, d'une nouvelle réunion).

En dehors de ces deux hypothèses spécifiques, un représentant syndical ne peut, de sa propre initiative et en dehors de toute organisation préalable, se porter spontanément à la rencontre des agents au simple motif de faire « un point » sur leurs conditions de travail.

NB : Les règles ainsi posées ne constituent nullement une entrave à l'exercice du droit syndical : elle se contentent ici d'en définir les modalités, selon des règles strictes, dans le respect de l'article 6 du Préambule de la Constitution de 1946.

Exemple 2 : Affichage de documents d'origine syndicale : un principe libéral

Les modalités de communication des informations syndicales aux agents (affichage, distribution de documents) relèvent, quant à elles, du régime institué aux articles 8 et 9 du décret de 1982.

L'article 8 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 prévoit que « *L'affichage des documents d'origine syndicale s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et aménagés de façon à assurer la conservation de ces documents. Ces panneaux doivent être placés dans des locaux facilement accessibles au personnel mais auxquels le public n'a pas normalement accès. Le chef de service, s'il s'agit d'un document d'origine locale (...) et, dans tous les cas, le responsable administratif des bâtiments où l'affichage a lieu sont immédiatement avisés de ce dernier par la transmission d'une copie du document affiché ou par la notification précise de sa nature et de sa teneur* ».

La circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014 précise que « *Le chef de service, s'il doit être informé de la nature et de la teneur du document affiché, n'est pas autorisé à s'opposer à son affichage, sauf si ce document contrevient manifestement aux dispositions législatives relatives à la diffamation et aux injures publiques* » (point 2.3).

Le principe directeur, en matière de droit d'affichage est donc libéral : l'affichage ne peut être refusé que pour des motifs à caractère pénal (diffamation, injure) et de non accessibilité au public de cet affichage au sein de l'établissement. Le chef de service doit avoir été informé de cet affichage.

NB : Accessoirement, le « dépôt d'un matériel syndical » est toujours possible dans les locaux syndicaux prévus à cet effet.

Exemple 3 : Distribution de documents à caractère syndical : personnels habilités et lieux de distribution

Seuls les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge peuvent effectuer cette distribution. Elle doit être effectuée dans l'enceinte des bâtiments administratifs non ouverts au public (art. 9 du décret de 1982).

En revanche la libre distribution de documents dans des locaux de l'établissement ouverts au public est interdite. Cette distribution demeure autorisée à l'extérieur de l'établissement (sous réserve habituelle des contraintes liées au respect de l'ordre public).

Exemple 4 : Modalités des visites de délégations du CHSCT ?

Alerte : en leur qualité de membres élus, les représentants syndicaux du CHSCT peuvent être destinataires d'une alerte de la part d'un agent. S'ils la jugent fondée, il leur appartient éventuellement de soumettre à cette instance une proposition de visite. En revanche, les délégués ne peuvent agir de leur propre initiative.

Délégation missionnée : le CHSCT à la faculté de missionner la délégation, conformément à la procédure de vote instituée à l'article 72 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. La circulaire d'application DGAFP du 9 mai 2011 précise expressément, en effet, que « *Les visites des sites doivent être organisées dans le cadre des missions précisément établies par le comité, par la procédure de délibération de l'article 72 du décret* ».

II – LE DROIT DE GREVE

1 – Fondement légal

1.1 - Le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 reconnaît le droit de grève : « *Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent* » (art. 7).

Il s'agit également d'un droit statutaire : cette formulation est reprise littéralement à l'article 10 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

1.2 – Cette formulation induit un droit mais aussi certaines contraintes

La loi réglemente le droit de grève. Avant même toute disposition législative, la jurisprudence avait déjà posé certaines limites.

1. 2 - Limites jurisprudentielles au droit de grève

a) Prohibition des « Atteintes à la continuité du SP »

CE, Dehaene, 7 juillet 1950 : « *En l'absence de loi applicable, il appartient aux chefs de service de réglementer le droit de grève des fonctionnaires et d'organiser la nécessaire conciliation entre ce droit et la continuité du service public* » (légalité de la sanction disciplinaire prononcée à l'encontre d'un chef de bureau d'une préfecture) - principe de continuité du SP élevé au rang de principe à valeur constitutionnelle en 1979 par le Conseil constitutionnel⁴).

NB : le juge a déjà statué sur ce point en considérant que l'interruption pour une journée de grève n'était pas de nature à compromettre la continuité du SP.

b) « Usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public »

CE, 14 octobre 1977, n° 98807 : Les ministres du Travail et de la santé ont pu légalement interdire l'exercice du droit de grève par voie de circulaire notamment « *aux fonctionnaires et agents chargés de fonctions d'autorité et à ceux qui remplissent des tâches d'exécution nécessaires au maintien des activités essentielles des services indispensables à la sécurité des personnes et des biens ou du fonctionnement des liaisons nécessaires à l'action gouvernementale* » ;

NB : par ailleurs, certaines catégories de fonctionnaires sont interdits de grève. Il s'agit des Compagnies républicaines de sécurité (CRS) par une loi de 1947, des personnels de police (par une loi de 1948) et des magistrats (en vertu d'une ordonnance de 1958).

1.2 - Des contraintes légales se sont peu à peu développées⁵

Le code du travail – auquel renvoie le code de l'éducation nationale, dans ses dispositions relatives au droit d'accueil prévoit :

- **Une négociation préalable obligatoire entre l'Etat et les organisations syndicales représentatives ;**

- **Un préavis de grève de 5 jours francs** avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique censé permettre d'ouvrir des négociations entre le gouvernement et les agents. Ce préavis fixe le lieu, la date et l'heure de la grève envisagée, ainsi que sa durée, limitée ou non (le syndicat qui appelle à la cessation du travail sans respect du préavis peut se voir condamner au paiement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi).

- **L'institution d'un service minimum d'accueil.** Cette obligation a parfois été interprétée comme une atteinte au droit de grève, notamment par les organisations syndicales.

Cette obligation avait été instituée, avant 2008, par le législateur dans certaines branches de l'activité économique

Exemples : secteur de la navigation aérienne (loi de 1984) ; audiovisuel public (loi de 1986), transports terrestres réguliers de voyageurs (loi de 2007 sur le dialogue social et la continuité du SP dans les transports terrestres réguliers de voyageurs).

- **Enseignement primaire : le nouveau régime institué au sein de l'EN par la loi de 2008 instituant un droit d'accueil** pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire est plus rigoureux que celui applicable dans les transports publics terrestres.

La loi de 2008 institue en effet une obligation pour « *toute personne exerçant des fonctions d'enseignement dans une école maternelle ou élémentaire publique (de) déclarer à l'autorité administrative, au moins 48 heures, comprenant au moins un jour ouvré, avant de participer à la grève, son intention d'y prendre part* » (art. L. 133-4 du code de l'éducation)⁶.

Cette rédaction oblige les agents à déclarer leur intention 48H avant l'échéance du préavis. Elle interdit ainsi au salarié de rejoindre tardivement le mouvement de grève déjà engagé (dans l'hypothèse où il aurait voulu y participer même si ce n'était pas son intention initiale).

- **Enseignement secondaire :** le logiciel MOSART (pour MOdule de Saisie des Absences et des Retenues sur Traitement) permet aux chefs d'établissement de recenser les personnels absents dans le cadre, notamment, des mouvements sociaux (pour une présentation détaillée des modalités de fonctionnement, voir le guide en ligne sur le site de l'IH2EF)⁷.

Exemples de questions sur les modalités d'exercice du droit de grève au sein des EPLE

Exemple 1 - Préavis de grève déposé qui aura notamment pour effet l'absence de la quasi totalité des personnels de surveillance de l'internat d'un EPLE de l'académie.

Dans ce contexte il convient de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la continuité du SP, aux fins de garantir un accueil minimal ainsi que la sécurité des personnes et des biens.

- Inapplicabilité, en l'espèce, du régime relatif au « droit de réquisition »

- Le régime du « *droit de réquisition* » prévu par l'ordonnance n° 59-63 du 6 janvier 1959 relative aux réquisitions de biens et de services ne trouve à s'appliquer qu'à l'égard des services ou entreprises lorsque les « *besoins du pays* » l'exigent. Il s'agit là manifestement d'un régime d'exception dont l'application est subordonnée à des circonstances exceptionnelles, notamment l'état de guerre.

- Les dispositions de l'article 14 de la loi du 11 janvier 1938 sur l'organisation générale de la nation pour le temps de guerre relatives, quant à elle, à la réquisition des personnes dans le cadre de la « *mobilisation* » ne trouvent pas davantage à s'appliquer.

- Possibilité de prendre des mesures limitatives du droit de grève aux fins de garantir un accueil minimal des élèves

- L'article R. 421-12 du code de l'éducation prévoit qu' « *En cas de difficultés graves dans le fonctionnement d'un établissement, le chef d'établissement peut prendre toutes dispositions nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du service public* (...) ».

- L'arrêt *Dehaene* qui autorise les chefs de service à réglementer le droit de grève des fonctionnaires s'applique notamment pour garantir la sécurité des biens et des personnes⁸

Les mesures prises par le chef d'établissement doivent être appropriées et proportionnées⁹. Cette adéquation et cette proportionnalité s'apprécient au regard des critères suivants :

- « *Les mesures prises ne peuvent présenter un caractère général et permanent ;*
- *Elle ne doivent concerner que les agents strictement indispensables au fonctionnement du service ;*

- Le minimum de service ne peut pas être déterminé à un niveau comparable à celui du service normal » (cf. LIJ n° 128, octobre 2008).

Compte tenu des éléments exposés ci-dessus et de la situation dans l'établissement il apparaît souhaitable :

- **que le chef d'établissement demande aux familles qui le peuvent** de prendre en charge leurs enfants pour la nuitée affectée par ce mouvement de grève (d'autant plus que le fonctionnement des cours sera perturbé la veille et/ou le lendemain) ;

- **de « requérir »** (et non pas « réquisitionner »)¹⁰, à l'initiative du chef d'établissement en sa qualité de chef de service (et non du préfet qui n'est pas compétent en l'espèce¹¹) **les agents strictement nécessaires à l'accueil** des élèves qui seront dans l'impossibilité de rentrer chez eux (ce qui suppose une évaluation prévisionnelle du nombre d'absents). Le régime du « requièrément » :

Agents requis : obligation d'obtempérer ? oui :

- s'il est requis l'agent à l'obligation d'accomplir son service. Cette règle doit toutefois s'entendre dans une certaine mesure : l'agent doit être mis en mesure d'obtempérer. Il faut notamment qu'il ait été prévenu suffisamment à l'avance et il faut avoir l'assurance que l'ordre de réquisition lui a bien été remis (exemple : remise en main propre par un agent de la force publique).

L'agent perçoit-il sa rémunération ? Oui, en application de la règle du service fait.

NB : Toutefois, dès lors qu'il ne peut être requis que pour des motifs d'ordre public, ses obligations de service doivent être en adéquation avec un tel motif (obligation de service limitée strictement au bon accomplissement de la mission de préservation de la sécurité des personnes et des biens)

Exemple 2 - M. X ..., Proviseur du lycée, réunit le conseil d'administration de son établissement. Il est interpellé par les enseignants sur la surveillance des E3C, dans le contexte de la grève de surveillance des épreuves du contrôle continu du Baccalauréat - fondements juridiques de la possibilité de recourir à des personnels autres que les enseignants - voire à des personnes extérieures (vivier de la DEC) ?

➤ A titre liminaire, le refus des enseignants doit en principe s'inscrire dans le cadre de l'exercice du droit de grève

Légal, sous condition du respect des formes prescrites par la loi : respect du préavis de 5 jours francs déposé par « *une organisation syndicale représentative au niveau national* » avec obligation d'« *entamer des négociations* », respect des modalités pratiques de grève (interdiction des arrêts de travail par échelonnement successif ou par roulement concerté – cf. articles L. 2512-1 et suivants du code du travail).

➤ « Mise en demeure des enseignants » de garantir la surveillance des épreuves

Les grèves enseignantes conduisent périodiquement l'administration scolaire à mettre en demeure certains d'entre eux de se conformer à leur convocation afin d'assurer la surveillance des épreuves du baccalauréat. Cette décision, qui n'est pas une mesure individuelle défavorable, est une limitation de l'exercice du droit de grève qui relève de la compétence des chefs de service ¹² ;

➤ En cas de refus, possibilité (comme précédemment) de prendre des mesures limitatives du droit de grève aux fins de garantir la surveillance des élèves. L'administration est en effet fondée à invoquer l'impérieuse nécessité où elle se trouve de garantir la bonne organisation des épreuves du baccalauréat.

➤ « Requièrément » de personnels aux fins de garantir la surveillance des épreuves (notamment dans l'hypothèse où les enseignants refusent de déférer à la mise en demeure susmentionnée). Le Proviseur agit alors sous l'autorité du recteur représentant du ministre notamment pour l'organisation d'épreuves à caractère nationale.

Compte tenu des éléments exposés ci-dessus :

Si les enseignants refusent d'obtempérer à l'ordre de réquisition, l'administration semble fondée à recourir à d'autres personnels (en s'assurant qu'ils n'opposeront pas eux aussi un refus ...), dans le cadre de l'organisation d'un examen, sur le même fondement que précédemment (principe de continuité du service public de l'éducation nationale, article R. 421-12 du code de l'éducation). Le juge administratif a fait droit à cette interprétation¹³.

Les enseignants concernés s'exposent quant à eux à l'application de la règle du 30^{ème} indivisible (règle comptable de retenue sur traitement, voire à des sanctions disciplinaires).

NOTES

¹ Cf articles 8 à 8 octies de la loi la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

² Article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 issu de l'article 1^{er} de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

³ L'article 37-7° de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et le décret n°84-474 du 15 juin 1984 relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale sont relatifs, spécifiquement, aux modalités d'octroi du congé pour formation syndicale.

⁴ Décision n° 79-105, DC du 25 juillet 1979 : affirmation de la valeur constitutionnelle du principe de continuité du service public.

⁵ S'agissant des dispositions relatives à l'exercice du droit de grève applicables, spécifiquement, dans les services publics, voir les articles L. 2512-1 et suivants du code du travail.

⁶ Les modalités de mise en oeuvre du droit d'accueil sont précisées dans la circulaire publiée au BO n° 33 du 4 septembre 2008 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2008-790 du 20 août 2008 créant un droit d'accueil au profit des élèves des écoles maternelles et élémentaires

⁷ « *Guide à destination des chefs d'établissement* » (utilisation de l'application MOSART)

<https://www.ih2ef.gouv.fr/applications-nationales-liees-aux-personnels>

⁸ CE, 14 octobre 1977, n° 98807 : Les ministres du Travail et de la santé ont pu légalement interdire l'exercice du droit de grève par voie de circulaire notamment « *aux fonctionnaires et agents (...) qui remplissent des tâches d'exécution nécessaires au maintien des activités essentielles des services indispensables à la sécurité des personnes et des biens (...)* ».

⁹ Le juge contrôle la proportionnalité de la mesure de réquisition par rapport aux exigences de la continuité du service public (CE, sect., 24 févr. 1961, Isnardon).

¹⁰ Il n'existe aucune législation particulière régissant la « réquièreement » des grévistes. Le terme « requérir » (et non pas « réquisitionner ») a été précisé par le Conseil constitutionnel en référence aux modalités d'exercice du droit de grève : « *En usant de ce terme, la loi ne se réfère pas au droit de réquisition tel qu'il résulte de l'ordonnance du 6 janvier 1959 (...)* » (DC n° 79-105 du 25 juillet 1979).

¹¹ Le Préfet ne peut « *requérir toute personne nécessaire au fonctionnement du service* » que dans le cadre de ses pouvoirs de police municipale, en cas d'urgence et pour des motifs d'ordre public - cf. art. L. 2215-1 du CGCT.

¹² Selon le juge administratif (TA Versailles, 18 juin 2004, n° 0303641, Ktorza relatif au rejet d'une demande d'annulation d'une décision du SIEC d'Ile de France mettant en demeure le requérant, personnel enseignant, de se conformer à sa convocation à 8 demi-journées de surveillance d'épreuves du baccalauréat, après avoir considéré que l'intéressé avait bénéficié du plein exercice de son droit de grève au cours du dernier trimestre de l'année scolaire et, qu'à la date de la décision attaquée, « la poursuite du mouvement de grève était de nature à compromettre le bon fonctionnement du service public pour les candidats, usagers de ce service public, ainsi que pour l'ensemble des usagers à la rentrée scolaire suivante », LIJ 2004, n° 88, p. 18 ; LIJ 2004, n° 90, p. 12 ; LIJ 2004, n° 92, p. 12. – V. aussi à propos d'une atteinte excessive au droit de grève, TA Rennes, 1er juill. 2004, n° 02885, Synd. intercnal Morbihan : AJFP janv. 2005, p. 46 : « *à la date de la décision attaquée, la poursuite du mouvement de grève était de nature à compromettre le bon fonctionnement du service public pour les candidats au baccalauréat, usagers de ce service public, ainsi que pour l'ensemble des usagers à la rentrée scolaire suivante* ». La mise en demeure a donc été jugée légale.

¹³ Par une ordonnance du 31 mai 2003, le tribunal administratif de Pau (TA Pau, 31 mai 2003, n° 03-1035, Adenis : AJDA 2003, p. 1189. V. Lettre DAJMEN A2 n° 08-154, 27 juin 2008 : LIJ oct. 2008, n° 128, p. 30) a rejeté la demande de référé-liberté effectuée par un enseignant gréviste contre la décision du recteur le réquisitionnant pour corriger les épreuves du baccalauréat technologique. Le juge des référés indique que le droit de grève « *n'est pas absolu mais doit être concilié avec d'autres principes de même valeur tel que, notamment le principe de continuité des services publics* ». Il considère que « eu égard à la circonstance que M. Adenis n'a pas été privé de la possibilité de faire grève dans les semaines qui ont précédé le début des épreuves et compte tenu de la durée limitée dans le temps de la réquisition dont il a fait l'objet », la décision rectoriale de « *requièrément* » « n'a pas porté une atteinte manifestement grave et illégale au droit de grève invoqué par le requérant ».