Organisation de la grève dans les Hôpitaux : en pratique

Inspiré du document ISNI fait en octobre 2012

En pratique…

- Vous devez impérativement **vous déclarer grévistes nominativement et individuellement** le plus tôt possible, par une nouvelle déclaration à remettre au plus vite à la direction de l'hôpital directement (affaires médicales), avec une copie au chef de service concerné ainsi qu'au bureau de votre internat. (modèle déclaration individuelle en fin de document)

- **Il y a de fortes chances pour que vous receviez une assignation. Si tel est le cas, le droit de grève étant protégé par le législateur, il vous faut déterminer le caractère abusif ou non de l'assignation :**

☞ **Assignation abusive : les autres médecins temps plein non grévistes n'ont pas été assignés**

- dans ce cas, retourner la lettre d'assignation, après avoir porté la mention *"reçu le ..."* et en avoir conservé une copie,

- en y portant la mention manuscrite :

"Je sous-signé X., Interne dans le service Y., refuse l'assignation, celle-ci étant abusive et portant atteinte à mon droit de grève, car les praticiens temps-plein et personnels non grévistes n'ont pas été assignés avant moi. Date, signature"

- et en y joignant une lettre datée et signée faisant établir par un ou plusieurs praticiens temps plein et/ou internes non grévistes qu'ils n'ont pas été assignés par le directeur de l'hôpital pour effectuer la garde du gréviste.

Exemple : *"Je sous-signé Dr. X., Praticien Hospitalier dans le service Y., certifie n'avoir pas été assigné à ce jour pour assurer aucune garde ... . Fait à ...., le .... Signature"*

☞ **En cas de doute ou de pressions locales trop importantes, accepter l'assignation** en y portant la mention *"reçu le ..."*, et la mention *«Suite à des pressions, j'accepte de répondre à l'assignation même si celle-ci est abusive et porte atteinte au droit de grève. Date, signature »,* et en conservant une copie. Cette copie pourra être utilisée pour contester la décision du directeur de l'établissement hospitalier devant le tribunal administratif (*).

- **Contacter le bureau de votre association.**

NB : dans certaines structures ou services qui comportent un nombre restreint de temps-pleins, les internes peuvent être amenés à accepter une assignation recevable ; en effet, les temps-pleins ne peuvent théoriquement pas effectuer un nombre de gardes supérieur à ce qui est prévu dans leurs statuts. C'est à dire 1 garde de semaine et 1 garde de week-end ou férié, sauf « nécessité impérieuse de service et à titre exceptionnel (art. 10 chap.II arrêté 14/09/01 relatif à l'organisation

des services de garde) ». Il est de la compétence d'un tribunal de statuer sur le caractère exceptionnel du dépassement du quota prévu, en cas de grève. Aussi nous vous conseillons de prendre la garde, à condition bien sûr que chaque temps plein ait effectué son quota de garde avant l'assignation de l'interne gréviste.

(*) Constituer un dossier pour contester des assignations devant le tribunal administratif :

- Garder les assignations.
- Collecter le maximum d'attestations écrites, datées et signées, des autres praticiens temps plein attestant ne pas avoir été assignés pour effectuer la(les) garde(s) du (des) gréviste(s).
- Joindre une photocopie de la carte d'identité du (des) interne(s) et du(des) praticien(s) temps-plein ayant témoigné.
- Joindre le tableau de gardes prévu avant la grève pour le mois et le tableau de gardes effectif au moment de la grève.

ASSIGNATIONS DES INTERNES EN CAS DE GREVE : QUELQUES EXPLICATIONS

- **Caractère licite de l'assignation**

Le statut de l'interne est fixé par le décret n°99-930 du 10 novembre 1999 article R6153-2 modifié par Décret n°2011-954 du 10 août 2011, qui stipule que l'interne est un *"Praticien en formation spécialisée», et* article R6153-3 modifié par Décret n°2010-1187 du 08 octobre 2010, qui stipule *« l'interne en médecine exerce des fonctions de prévention, de diagnostic et de soins, par délégation et sous la responsabilité du praticien dont il relève*". En conséquence, **il participe au même titre que les autres praticiens au fonctionnement du service public hospitalier et à sa continuité, au besoin en étant assigné afin d'assurer le service minimal**. Le droit de grève est en effet limité dans les services publics par la nécessité d'organiser un service minimal. L'assignation des internes est donc licite, son principe ne peut être contesté. Cependant, les assignations peuvent être abusives.

- **Organisation de la continuité des soins en cas de grève du personnel médical hospitalier**

En cas de grève du personnel médical, **le directeur de l'établissement hospitalier** est tenu et dispose seul du pouvoir pour **organiser la continuité des soins** sous forme d'un **service minimal**. Pour cela, il a le pouvoir d'**assigner** (mise en demeure de travailler) les personnels médicaux de l'établissement. Les chefs de service ne disposent en aucun cas de cette prérogative.

Dans le cadre du service minimal, "*le nombre d'agents requis ne doit pas être supérieur au nombre d'agents dont la présence est indispensable pour assurer le fonctionnement des services qui ne peuvent en aucun cas être interrompus*" (Arrêt du conseil d'Etat CHR Orléans 7 janvier 1976). Le service médical minimal est habituellement défini comme le service assuré les dimanches et jours fériés, mais il ne s'agit pas d'un impératif réglementaire. La consultation des représentants syndicaux est encouragée par les textes, sans être impérative.

Une grève ne peut avoir lieu sans un préavis, qui doit être déposé 5 jours avant le début effectif du mouvement. Ce délai permet en théorie aux directeurs d'hôpitaux d'organiser la permanence des soins. Ils doivent donc théoriquement interroger chaque interne pour savoir s'il est gréviste ou non. En pratique, cette procédure est rarement suivie et il est indispensable de prendre les devants en demandant aux internes de se déclarer grévistes.

Le directeur doit ensuite établir, toujours pendant la durée du préavis, une **liste nominative des praticiens** non gréviste et gréviste astreints au service minimal, et constituer **un tableau de garde** à porter à la connaissance des intéressés. Ceux-ci doivent être informés individuellement, par **une lettre nominative remise en mains propres ou par lettre recommandée avec accusé de réception**.

☞ L'assignation doit être **nominative et remise en mains propres ou par lettre recommandée avec accusé de réception** et comporter la **date** de son application. Si tel n'est pas le cas, elle n'est pas recevable !

En pratique, le directeur doit assigner successivement les praticiens temps plein tenus à un service de garde et dans la limite de leurs obligations de service (titulaires [praticiens hospitaliers, universitaires ou non] et attachés temps plein), puis les internes non-grévistes, puis **en dernier recours** les internes grévistes.

Ainsi, **le directeur de l'établissement hospitalier doit, avant d'assigner les internes grévistes, s'assurer que le service minimal ne puisse être assuré par les autres personnels médicaux de l'établissement, dans la limite de leurs obligations de service**.

La lettre-circulaire DH/FH n°97-10464 du 3 juillet 1997 parue au BO n°29 du 9 août 1997, précise : « …la désignation d'office d'agents dans le cadre de l'organisation d'un service minimal n'est justifiée que si la continuité des soins ne peut être assurée par un nombre suffisant d'agents non-grévistes… ».

☞ Il en résulte que :

- **si l'on peut établir qu'un seul des praticiens temps plein n'a pas été assigné pour assurer la garde normalement effectuée par un interne gréviste, cela signifie que l'assignation est abusive**.
- **toute assignation d'emblée d'un interne gréviste est abusive**.
- **aux urgences**, **les assignations sont toujours abusives** puisque le directeur de l'hôpital doit assigner en premier lieu pour la garde tous les praticiens temps plein de l'hôpital, ceux-ci étant toujours suffisamment nombreux.

En pratique, **il est conseillé de faire certifier par un (ou au mieux plusieurs) des praticiens qu'il n'a pas été assigné pour considérer l'assignation d'un interne gréviste comme abusive et la refuser**.

Toute assignation abusive constitue une atteinte au droit de grève ! Elle doit être contestée devant le tribunal administratif qui pourra annuler la décision du directeur et condamner l'établissement hospitalier à indemniser l'interne.
Une jurisprudence (tribunal administratif de Melun, 2001) a annulé l'assignation d'un interne par le directeur de l'hôpital, et condamné l'établissement hospitalier, au motif "*qu'aucun personnel non gréviste et, en particulier, aucun praticien hospitalier du service de chirurgie maxillo-faciale, n'a été sollicité pour assurer la garde de nuit du X au X 1999 ni celles qui ont suivi durant la grève des internes*", ainsi "*le directeur a entaché sa décision d'excès de pouvoir* ".
Un autre jugement (tribunal administratif de Rouen, 1997) a annulé l'assignation de 10 internes par le directeur de l'hôpital, et condamné l'établissement hospitalier, au motif que "*qu'aucune justification de ce que les nécessités de la continuité du service public justifiaient les restrictions apportées au droit de grève de chacun des requérants*", ainsi "*les décisions attaquées sont entachées d'excès de pouvoir*".

En pratique, **le caractère abusif d'une assignation doit être apprécié au cas par cas** et peut être difficile à évaluer. Les internes doivent dans ce cas toujours contacter le syndicat local.

☞ **Il vaut mieux dans ce cas conseiller à (aux) (l')interne(s) dans le doute ou lorsqu'il subit des pressions de répondre à l'assignation, et de porter un recours juridictionnel devant le tribunal administratif** (en demandant par voie de référé le sursis à l'exécution des décisions de l'administration hospitalière, et en déposant simultanément une requête en annulation de ces décisions). **Dans ce cas, la consultation d'un avocat est en pratique indispensable**.
En effet, **s'il ne répond pas à l'assignation, l'interne risque des sanctions disciplinaires** (pour abandon de poste !), et le cas échéant pénales.

- **Exercice et rémunération des internes assignés**

Les médecins assignés sont obligés de **remplir entièrement leurs obligations** (pas de grève du zèle !) et sont **payés normalement** pour le travail effectué.

- **Réquisition ?**

La réquisition est une mesure émanant de l'autorité judiciaire (préfet, officier de police judiciaire), dans le contexte d'une affaire judiciaire (examen des gardés à vue aux urgences), ou de l'autorité administrative lorsque *l'intérêt supérieur du pays l'exige*. Elle est impérative, sous peine de poursuites. Elle intervient à un degré supérieur et ne peut être employée que lorsque l'administration ne peut assurer le même résultat (la permanence des soins en l'occurrence) par les méthodes ordinaires (l'assignation).

En pratique, ce n'est pas dans ce cadre que les personnels médicaux hospitaliers sont sollicités en cas de grève.
Le langage parfois ambigu de l'administration entretient la confusion.

Ci-dessous, copie du mail du cabinet d'avocat de Vianney Petetin, envoyé en fev. 2015 :

« Bonjour à tous,

Vous êtes nombreux à envisager de contester les assignations abusives adressées aux internes grévistes. Le présent courriel a pour objet de constituer un **mode d'emploi pour contester les assignations abusives a posteriori, donc une fois que celles-ci ont déjà été réalisées par les internes.**

Pour mémoire, je vous rappelle qu'il est possible de contester l'assignation par un référé avant de la réaliser (voir mon mail du 29 janvier, je ferai aussi un mode d'emploi pour attaquer les assignations abusives avant de les faire si c'est utile).

Le recours décrit dans le présent mail aura pour effet de demander un dédommagement à l'hôpital, mais ne permet pas d'éviter l'assignation, même si elle est manifestement abusive.

1. <u>Déclaration de grève</u>

La première étape et le premier document à conserver est la déclaration de grève. A ce propos, sachez qu'il n'y a pas de délai pour se déclarer gréviste mais que plus la déclaration est déposée en amont, plus les DAM ont le temps d'assigner d'autres praticiens. Si le tribunal administratif est saisi d'une assignation délivrée à un interne qui s'est déclaré gréviste 2 minutes avant de prendre son service, le juge risque de considérer que l'interne n'a pas mis la direction de l'hôpital en mesure de prendre d'autres mesures que l'assignation.

En bref, le message à faire passer est que **plus la déclaration de grève est anticipée, plus il sera facile de contester l'assignation**.

2. <u>Collecter les informations démontrant le caractère abusif de l'assignation</u>

Pour mémoire, une assignation est abusive dans 2 situations alternatives :

- **Si la direction de l'hôpital aurait pu assigner des praticiens ou des internes non-grévistes** : ce cas de figure vise les situations dans lesquelles l'hôpital n'a pas requis (donc imposé, ce n'est pas au choix du praticien) la présence de PH ou, à défaut, d'internes non-grévistes alors que ceux-ci sont en mesure de travailler (donc pas sur un repos de sécurité ou autre). Dans une note adressée récemment

à l'ISNI, le ministère confirme qu'en cas de grève, « *l'assignation pour garantir la continuité et la permanence des soins ne peut se justifier qu'à condition que les praticiens seniors sollicités et responsables de la prise en charge des patients ne puissent assurer cette continuité des soins* ». **C'est donc bien en priorité aux PH de remplacer les internes grévistes, puis si c'est nécessaire aux internes non-grévistes, et en dernier recours aux internes grévistes**. Afin de démontrer le caractère abusif de l'assignation, obtenez des attestations (cf modèle joint) des PH et internes non-gréviste du service concerné.

- **Si la présence de l'interne n'est pas nécessaire** : les assignations ne peuvent porter que sur des obligations relevant de la permanence de soins, et doivent être absolument nécessaires pour le fonctionnement de cette permanence de soins. Le juge dit que « ***le nombre d'agents requis ne doit pas être supérieur au nombre d'agents dont la présence est indispensable pour assurer le fonctionnement des services qui ne peuvent en aucun cas être interrompus*** » (CE 7 janvier 1976, *CHR d'Orléans*, n° 92162). Même si ce n'est pas un critère au sens juridique, on peut comparer le cas de figure à un dimanche dans le service. Si le nombre d'internes assignés dépasse les effectifs normaux d'un dimanche, alors il y a une forte probabilité que l'assignation soit considérée comme abusive. Afin de démontrer le caractère non nécessaire de la présence de l'interne, obtenez une copie du tableau de service en période de permanence des soins (dimanche par exemple) et celui du jour de grève ou des attestations disant que la présence de l'interne assigné n'est pas indispensable.

En synthèse, **les internes grévistes ne peuvent être assignés que si leur présence est strictement nécessaire pour assurer la permanence des soins et si aucun autre praticien (PH, interne non-gréviste) ne pouvait être présent**.

Si l'un de ces deux critères n'est pas rempli, l'assignation est abusive.

3. Saisine du Tribunal

Le plus simple est que je centralise les demandes de saisine du Tribunal sur les assignations abusives (s'il y en a un nombre très important, on se réorganisera peut-être).

Adressez-moi par mail :

- Déclaration de grève de l'interne (préciser la date d'envoi à la direction des affaires médicales) ;

- Assignation dont l'interne a été destinataire indiquant la date de réception ;

- Attestation de praticiens du service ou d'internes non-grévistes confirmant qu'ils n'ont pas été sollicités pour remplacer l'interne gréviste (voir modèle joint). Assurez-vous que la personne qui signe l'attestation était en capacité de remplacer l'interne (ex : pas en repos de sécurité...) ;

- Tableau de service au moment où l'interne est assigné démontrant que la présence de l'interne n'est pas indispensable et/ou liste des praticiens du service et, parmi ces praticiens, liste des grévistes ;

- Autorisation écrite de l'interne (un mail suffit) pour m'autoriser à saisir le tribunal administratif.

Si vous n'avez pas tous les documents, on essaiera de se débrouiller quand même (par exemple, si vous avez une attestation d'un PH disant qu'il n'a pas été sollicité mais que vous n'avez pas le tableau de service, ça peut quand même parfois suffire à démontrer le caractère abusif de l'assignation).

De mon côté, je vais rédiger un recours type que je vous transmettrai pour que vous puissiez anticiper les difficultés et communiquer sur le fait que c'est facile à faire.

4. Déclaration de la procédure auprès de l'assureur de l'interne

Très important : comme vos structures ne peuvent pas attaquer une assignation abusive (seul l'interne concerné peut le faire), dites à l'interne de déclarer la procédure auprès de son assurance, ça fera ça de gagné si c'est pris en charge.

N'hésitez pas à me faire remonter les difficultés et/ou à me faire part de vos remarques pour que je complète ce courriel si nécessaire.

Bon courage !

Vianney Petetin »

Modèle de déclaration individuelle de grève à la page suivante

Déclaration individuelle de grève

Monsieur le Directeur,

Je vous informe par la présente que, sous couvert du préavis national de grève illimité à partir du . . . . . déposé par l'Inter-Syndicat National des Internes (ISNI), je me déclare gréviste pour l'ensemble de mes activités professionnelles pour :

Compléter le tableau ci-dessous et cocher la (ou les) case(s) adéquate(s)

DATE	SERVICE	DEMI-JOURNÉE ***ou*** JOURNÉE			GARDE OU ASTREINTE
		Matin ***ou***	Après-midi	Matin et après-midi	

Fait le : à :

Nom :

Prénom :

Signature :