



Syndicat National des Jeunes Anesthésistes-Réanimateurs

L'ASSIGNATION ABUSIVE : EN PRATIQUE

☞ **Assignment abusive = les autres médecins temps plein non grévistes n'ont pas été assignés à votre place**

- 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/CCA/PH 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 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 SNJAR.**

(* 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 EN CAS DE GREVE : QUELQUES EXPLICATIONS

▪ **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 praticien 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 praticiens 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 non-grévistes, puis **en dernier recours** les praticiens grévistes.

Il en résulte que :

- **si l'on peut établir qu'un seul des praticiens non gréviste n'a pas été assigné pour assurer la garde normalement effectuée par un praticien gréviste, cela signifie que l'assignation est abusive.**
- **toute assignation d'emblée d'un praticien gréviste est abusive.**

En pratique, **il est conseillé de faire certifier par un (ou au mieux plusieurs) des praticiens non gréviste qu'il n'a pas été assigné pour considérer l'assignation d'un praticien 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 le praticien gréviste.

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, **la caractéristique abusive d'une assignation doit être appréciée au cas par cas** et peut être difficile à évaluer.

Il vaut mieux dans ce cas conseiller dans le doute ou en cas de 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, le praticien risque des sanctions disciplinaires** (pour abandon de poste !), et le cas échéant pénales.

▪ Exercice et rémunération des praticiens 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.