

Résultats de
l'enquête sur la grève
menée dans les pays
des membres de
I'OIIE



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business

Table des matières

Introduction.....	4
Chapitre 1 – Cadre juridique et définition	6
Chapitre 2 – Conditions préalables au déclenchement d’une grève licite	8
Chapitre 3 – Les restrictions posées à l’exercice de la grève	14
Chapitre 4 – Les effets de la grève	16
Chapitre 5 – Les services essentiels et le service minimum	19
Conclusions	22
Remerciements	23
Annexe I : Questionnaire de l’OIE sur la grève	27

Introduction

Le droit de déclencher une grève est un droit qui est généralement reconnu dans de nombreux pays et qui est consacré par la législation, les juridictions et la pratique nationales. Les traditions en matière de relations professionnelles, ainsi que les spécificités de chaque système de négociation collective façonnent la manière dont la grève est réglementée.

La grève, définie comme l'arrêt du travail par lequel les travailleurs peuvent exercer des pressions sur les employeurs publics ou privés afin de promouvoir les intérêts économiques et sociaux des travailleurs, peut avoir des retombées négatives sur l'ensemble de l'économie d'un pays à court et à long terme.

Il s'agit là de l'une des raisons pour laquelle ce sujet est fortement controversé essentiellement au niveau national et lorsque des propositions visant à modifier ou à réglementer la grève voient le jour.

Au niveau international, une controverse de longue date sur la réglementation du droit de grève a émergé au sein de l'Organisation internationale du Travail (OIT), la principale agence des Nations Unies traitant des questions relatives au travail et aux droits des employeurs et des travailleurs. L'un des paroxysmes a été atteint au moment de la Conférence internationale du Travail de 2012, lorsque la Commission de l'application des Normes (CAN) s'est retrouvée face à une «impasse» en raison des opinions divergentes exprimées sur le droit de grève par le Groupe des employeurs d'un côté, et le Groupe des travailleurs de l'autre. Cette controverse portait sur la manière dont **le droit de grève** a été interprété de manière extensive par la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR), l'ayant considéré comme faisant partie intégrante de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948. Depuis de nombreuses années, les employeurs contestent le fait que la CEACR outre passe son propre mandat afin de pouvoir interpréter les conventions de l'OIT, et en particulier les conventions n° 87 et n° 98 qui, selon les employeurs, ne contiennent pas et ne reconnaissent pas implicitement le droit de grève.

En février 2015, les différentes tentatives pour sortir de cette impasse s'étant révélées infructueuses, les groupes des travailleurs et des employeurs se sont finalement accordés sur une déclaration conjointe, dans laquelle ils ont affirmé que *«les mandats de*

l'OIT reconnaissent aux travailleurs et aux employeurs le droit de mener des actions collectives pour défendre leurs intérêts professionnels légitimes» et que cette reconnaissance exige des groupes des travailleurs et des employeurs qu'ils se penchent sur toute une série de questions relatives au système de contrôle de l'OIT. Cette déclaration conjointe ne reconnaît pas que le droit de grève relève de la convention n° 87 de l'OIT.

Le groupe des gouvernements s'est exprimé sur cette question dans le cadre d'une déclaration qui énonçait notamment que *«le droit de grève, s'il fait partie des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, n'est pas un droit absolu. Sa portée et les conditions de son exercice sont réglementées au niveau national»*.

Ces deux déclarations ont permis de sortir de l'impasse, permettant ainsi à l'OIT de relancer ses travaux et de renforcer la confiance mutuelle entre les partenaires sociaux. Depuis février 2015, plusieurs activités ont été entreprises afin d'améliorer le fonctionnement du système de contrôle de l'OIT dans son ensemble.

Au cours des réunions du Groupe de travail de l'OIE sur les relations professionnelles (GTRP), des représentants des employeurs de différentes régions ont discuté de la question du droit de grève. **Il est alors apparu que de nombreuses incohérences existent entre les réglementations sur le droit de grève adoptées au niveau national et les opinions non contraignantes élaborées par la CEACR.** Cela démontre que si l'on adoptait, au niveau international, une norme «universelle» sur le droit de grève et ses limites, les avis actuellement exprimés par la CEACR ne constitueraient pas un modèle qui soit valable et applicable au sein des différents contextes et réalités.

Afin de disposer d'une image globale des différentes réglementations, pratiques, restrictions et conséquences de la grève autour du monde, l'OIE a

envoyé à ses membres un questionnaire ayant pour objectif d'identifier les éléments suivants :

1. Cadre juridique et définition
2. Conditions préalables au déclenchement d'une grève licite
3. Restrictions posées à l'exercice de la grève
4. Effets de la grève
5. Services essentiels et service minimum

41 organisations d'employeurs ont répondu à ce questionnaire, ce qui constitue, avec les discussions menées au sein du GTRP, une masse importante d'informations permettant de déterminer l'éventail et la diversité des réglementations existantes au sein des différents pays, régions, modèles de relations professionnelles et contextes historiques. Le questionnaire est reproduit en annexe I.

Au fil de ses cinq principaux chapitres, ce document a pour objectif de présenter les réglementations, les modalités d'exercice et les effets de la grève dans les pays des fédérations membres de l'OIE. Il existe des différences majeures entre le secteur privé et le secteur public. Cependant, dans un souci de simplicité, seule la grève dans le secteur privé a été étudiée dans cette publication. Il est à noter qu'entre les deux extrêmes que constituent l'Australie, caractérisée par une réglementation détaillée de la grève, et la Belgique, caractérisée par une absence totale de réglementation, de nombreuses nuances intéressantes existent.

Chapitre 1

CADRE JURIDIQUE ET DÉFINITION

Le premier aspect à être examiné est le cadre juridique réglementant l'exercice de la grève. Lorsque la grève est considérée comme un droit, qu'il soit individuel ou collectif, un cadre juridique peut être mis en place par la Constitution, la législation, la jurisprudence et les conventions collectives nationales.

Tout d'abord, tous les pays ne reconnaissent pas ouvertement le droit des travailleurs à mener des actions collectives. Ainsi par exemple, au **Royaume-Uni**, il n'existe pas de droit de grève spécifique mais d'autres voies juridiques permettent aux travailleurs d'exercer des actions collectives. La grève est considérée comme une violation du contrat de travail pouvant être exercée en cas de litige relatif aux conditions de travail. De même, en **Australie**, on parle «d'action collective protégée» plutôt que du droit de grève, ce qui signifie que le droit de grève en tant que tel n'existe pas, et que des actions collectives peuvent être menées sous certaines conditions et dans un cadre spécifique, afin de résoudre un différend né quant aux conditions de

travail au sein d'un lieu de travail. Dans ces deux pays, cette action doit être exercée collectivement.¹

Dans les pays de tradition civiliste, ou lorsque l'État exerce un haut degré d'ingérence au cours de la négociation collective, le droit de grève est généralement codifié et souvent consacré par la Constitution, et il doit être exercé dans les limites définies par la loi. Tel est le cas en **Algérie**², en **Bolivie**³, au **Brésil**⁴, au **Cambodge**⁵, au **Chili**⁶, en **Colombie**⁷, au **Costa Rica**⁸, en **Croatie**⁹, à **Djibouti**¹⁰, en **République dominicaine**¹¹, en **Espagne**¹², en **France**¹³, au **Guatemala**¹⁴, au **Japon**¹⁵, au **Mexique**¹⁶, en **Namibie**, au **Panama**¹⁷, au **Pérou**¹⁸, en **Suède**, en **Suisse**¹⁹ et en **Turquie**²⁰. Dans de nombreux autres pays, il n'existe aucune base juridique pour le droit de grève dans la Constitution, mais les statuts et la jurisprudence jouent un rôle important dans la définition des termes et des conditions d'exercice du droit de grève. Tel est le cas au **Pakistan**²¹, en **Thaïlande**²², à **Trinité-et-Tobago**²³, au **Venezuela**²⁴ et en **Zambie**. Au **Costa Rica**, les tribunaux nationaux et la Cour

- ¹ <http://www.fairwork.gov.au/Employee-entitlements/industrial-action-and-union-membership/industrial-action>
<http://www.fairwork.gov.au/About-us/policies-and-guides/Fact-sheets/rights-and-obligations/industrial-action#protected>
- ² Article 57 de la Constitution et loi n°90-02 du 6 février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève.
- ³ Article 53 de la Constitution et réglementé par la loi générale sur le travail et son décret réglementaire.
- ⁴ Article 9 de la Constitution fédérale et de la loi n° 7783/89.
- ⁵ Article 37 de la Constitution et articles 318-321 et 337 de la loi sur le travail.
- ⁶ Article 19 de la Constitution (reconnaissance indirecte) articles 345 à 363 du Code du travail.
- ⁷ Article 56 de la Constitution.
- ⁸ Article 61 de la Constitution et réglementé par le Code du travail.
- ⁹ Constitution croate et loi sur le travail.
- ¹⁰ Article 15 de la Constitution et réglementé par le Code du travail (chapitre III – règles relatives aux conflits collectifs).
- ¹¹ Article 62.6 de la Constitution dominicaine et Code du travail.
- ¹² Article 28.2 de la Constitution espagnole (1978) et décret royal 17/1977 sur les relations de travail. Ce décret a été modifié à différents égards et interprété par le Tribunal constitutionnel.
- ¹³ Préambule de la Constitution française, paragraphe 7 de la Constitution du 27 octobre 1946 : «Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent» consacré dans la Constitution du 4 octobre 1958 et article L2511-1 du Code du travail.
- ¹⁴ Articles 104 et 116 (grève dans le secteur public) de la Constitution, Code du travail et loi sur la grève dans le secteur public (*Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado*).
- ¹⁵ Loi sur les syndicats.
- ¹⁶ Article 123 de la Constitution mexicaine et loi fédérale du travail (articles 440 et 441).
- ¹⁷ Article 65 de la Constitution du Panama et chapitre IV du Code du travail (« droit de grève »)
- ¹⁸ Articles 28 et 42 de la Constitution péruvienne et loi sur les relations professionnelles (*Título IV del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 011-92-TR*).
- ¹⁹ L'article 28.3 énonce les principes permettant de déclarer une grève licite. Ces principes ont été interprétés par le Tribunal fédéral. La possibilité de déclencher une grève (et un lock-out) découle de la liberté syndicale. L'article 28.3 dispose que : «*la grève et le lock-out sont licites quand ils se rapportent aux relations de travail et sont conformes aux obligations de préserver la paix du travail ou de recourir à une conciliation*». Selon la doctrine dominante, la Constitution garantit un «quasi-droit», car la possibilité de recourir à la grève n'est autorisée que si les conditions énoncées à l'article 28.3 de la Constitution sont respectées.
- ²⁰ Article de la Constitution turque et 11^{ème} section (articles 58 à 76) de la loi sur les syndicats et les conventions collectives n° 6356 datée du 7 novembre 2012.
- ²¹ Article 2 (xxx) de la loi sur les relations professionnelles de 2012.
- ²² Loi sur les relations de travail.
- ²³ Articles 60 à 63 de la loi sur les relations professionnelles (IRA).
- ²⁴ Articles 472 et 486 de la LOTT – Loi générale sur le travail (*Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*).

constitutionnelle ont détaillé certains des critères de base relatifs à l'exercice de la grève, notamment en ce qui concerne les services essentiels. En **France**, la jurisprudence, davantage que la législation elle-même, a déterminé les conditions d'exercice des grèves licites. La jurisprudence a eu un impact similaire en **Allemagne**, où la réglementation des conflits du travail découle de la jurisprudence, et en particulier des décisions de la Cour fédérale du travail.

Au **Danemark**, on se réfère aux principes du « droit de mener des actions collectives » et de l'« obligation de paix » plutôt qu'à un droit spécifique et établi de grève. Au sein de ce pays, le système de négociation collective et les principales organisations sur le marché du travail ont un impact direct sur la manière dont l'action collective est exercée, car l'action syndicale est essentiellement un outil légal utilisé dans le cadre de la lutte relative aux conventions collectives. Les principales sources de réglementation des grèves officielles, c'est-à-dire celles qui sont exercées conformément aux conditions de base requises et à l'obligation de paix sont les conventions collectives et la jurisprudence du Tribunal du travail. Les règles de base de l'action collective figurent dans l'accord général conclu entre la Confédération des employeurs danois (DA) et la Confédération des syndicats danois (LO), qui prévoit la reconnaissance mutuelle des intérêts des deux parties, ainsi que certaines règles relatives aux conflits du travail, aux grèves, aux lock-out et à l'obligation de paix. En **Norvège**, la législation régissant la grève est complétée par l'accord de base (collectif). En **Croatie**, les conventions collectives relatives à certaines catégories de travailleurs contiennent des dispositions réglementant la grève.

Au **Canada**, le droit de grève est reconnu et réglementé par la législation sur les relations de travail et les tribunaux administratifs. Il n'a pas été considéré comme un droit constitutionnel fondamental, étant donné que la Constitution reconnaît la liberté syndicale, sans se référer toutefois explicitement à la grève. Toutefois, une décision récente de la Cour suprême a considéré que le droit de grève était un droit évolutif faisant donc partie des garanties attachées à la liberté syndicale.²⁵

Le droit de grève est majoritairement un droit collectif (**Algérie, Allemagne, Bolivie, Brésil, Cambodge, Canada, Chili, Colombie, Costa Rica, Danemark, Djibouti, République dominicaine, États-Unis, Finlande, Japon, Mexique, Namibie, Norvège, Panama, Pérou**²⁶, **Suède, Suisse, Thaïlande, Uruguay, et Zambie**).

Cependant, dans certains pays, il existe un droit individuel à la grève, ce qui signifie qu'un seul travailleur peut exercer son droit à défendre ses propres intérêts, aux dépens de l'employeur, mais également potentiellement aux dépens des autres travailleurs et de la société dans son ensemble. En **Belgique**, il n'existe aucune loi sur le droit de grève, mais une décision de la Cour de cassation belge de 1981 a reconnu que tous les mouvements de grève sont autorisés dans la mesure où le droit de grève est un droit individuel pouvant être exercé par un travailleur simplement en interrompant son travail.

En **Uruguay**, la grève est un droit collectif consacré par la Constitution (article 57), mais l'action collective est de manière générale peu réglementée.²⁷ Selon la doctrine, tout travailleur jouit de ce droit et peut décider de se joindre ou non à une action collective. Au **Guatemala** et en **France**, il s'agit d'un droit individuel exercé collectivement (au Guatemala, un minimum de trois travailleurs est nécessaire pour déclencher une grève). Il en va de même en **Croatie**.

Au **Venezuela**, il s'agit également d'un droit individuel mais la liste des revendications à l'origine du conflit collectif doit être présentée par les syndicats, sauf dans les entreprises où aucun syndicat n'est représenté. Suite à la réforme de 2012, le syndicat présentant la liste des revendications ne doit pas nécessairement être le plus représentatif de l'entreprise.

En **Croatie**, au **Danemark**, en **Norvège**, au **Pakistan** et en **Suisse**, la grève va de pair avec la possibilité pour les employeurs de procéder à un lock-out.

²⁵ Cas «Saskatchewan Federation of Labour v. Saskatchewan», SKCA 43 du 26 avril 2013.

²⁶ Loi sur les relations professionnelles (article 72 du Décret suprême n°010-2003-TR.2003, *Texto unico Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*).

²⁷ Loi n° 18.566.

Chapitre 2

CONDITIONS PRÉALABLES AU DÉCLENCHEMENT D'UNE GRÈVE LICITE

Cette section vise à identifier les conditions requises avant de pouvoir déclencher une grève licite, en ce qui concerne les raisons pouvant justifier le recours à une grève, ainsi que les obligations en matière de conciliation, d'information préalable, et de seuils de vote fixés pour les grévistes.

Dans de nombreux pays, la licéité d'une grève est associée au droit de négociation collective. En **Allemagne**, par exemple, une grève n'est licite que si elle a pour objectif de parvenir à la conclusion d'une convention collective. Le syndicat concerné ne peut déclencher une grève qu'en dernier recours et lorsque les négociations pour conclure une convention collective ont échoué. La grève doit donc poursuivre un objectif qui est réglé par la convention collective. Il en est de même en **Turquie** et en **Suisse**, mais dans ces pays, il faut également respecter deux conditions supplémentaires : l'obligation de maintenir la paix du travail et le respect du principe de proportionnalité. La grève doit être organisée par un syndicat. Les grèves organisées par des travailleurs individuels sont considérées comme étant illicites. De même, en **Norvège**, l'arrêt du travail peut intervenir dans le cadre de la renégociation de la convention collective, ou s'il n'y a pas de convention collective en vigueur et que les travailleurs cherchent à adopter une première convention collective. Cela est également le cas en **Australie**, au **Danemark**, en **Finlande** et en **Islande**. Au **Canada**, les grèves sont également strictement liées à la négociation collective et ont généralement lieu lorsque la convention collective a expiré. Au **Chili**, le droit de grève ne peut être exercé que si les négociations relatives à une convention collective ont échoué et que a) le conflit n'est pas soumis à un arbitrage obligatoire défini par la loi ou convenu entre les parties, et b) la date du vote requis pour pouvoir déclencher la grève est préalable à l'expiration de la convention collective (au minimum cinq jours avant). De même, au **Brésil**, la grève n'est possible que si les négociations ont échoué et que les parties ont décidé de ne pas recourir à l'arbitrage.

En **Nouvelle-Zélande**, les grèves et les lock-out ne sont licites que s'ils visent à établir ou renouveler

une convention collective, ou que le différend porte sur une question liée à la santé et à la sécurité (par exemple, lorsque le retrait préventif du travailleur vise à éviter un préjudice corporel ou la mort du travailleur). Une grève ou un lock-out est considéré comme étant illicite si le différend est lié à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective en vigueur, ou bien qu'il est fondé sur un grief d'ordre personnel. Certaines conditions spécifiques sont requises au sein de chaque pays. En **Croatie**, la grève doit être notifiée par écrit et les raisons motivant la grève doivent être mentionnées, ainsi que le lieu, la date, l'heure de début et le type d'arrêt de travail organisé.

En **République dominicaine**, la grève doit être notifiée par écrit au ministère du Travail. Cette notification doit mentionner, notamment, la raison pour laquelle la grève est déclarée (afin de résoudre un conflit collectif relatif aux intérêts économiques et sociaux des travailleurs – mais non pas pour une augmentation de salaire) et contenir une déclaration indiquant que la conciliation a échoué et que le recours à l'arbitrage a été rejeté.

Au **Mexique**, la grève est licite et peut être déclenchée par un syndicat reconnu dans la mesure où elle a pour objectif : a) de rétablir l'équilibre entre les différents facteurs de production (par exemple, lorsqu'une situation économique particulière a porté atteinte à l'équilibre entre les salaires et le coût de la vie, ou lorsque qu'il y a eu une dévaluation importante de la monnaie) ; b) de conclure, réviser ou faire appliquer la convention collective ou un « accord ayant force de loi » (« *contrato ley* »), c'est-à-dire une convention collective qui s'applique à l'ensemble des travailleurs d'un secteur ; c) de réviser le barème des salaires ou d) de protester contre l'employeur pour non-respect des exigences légales de la participation aux bénéfices de l'entreprise. Une grève qui ne respecte pas ces conditions est déclarée comme étant « inexistante ».

Au **Panama**, une grève a lieu s'il y a un conflit collectif qui est : a) un conflit juridique ou légal (« de derecho ») ou b) un conflit d'intérêt ou économique. Le premier cas, traitant de l'application ou de l'interprétation de

la loi et de questions similaires, peut être soumis au tribunaux et/ou au mécanisme de conciliation. Le deuxième type de conflit, traitant d'une convention collective, peut être soumis directement aux employeurs pour un accord bilatéral ou au Ministre du travail pour une tentative de conciliation. La grève peut être organisée pour obtenir ou renouveler une convention collective.

En **Espagne**, une grève peut être déclenchée par un syndicat, par des représentants des travailleurs ou par un groupe de travailleurs. Un comité de grève doit être constitué et est composé au maximum de 12 représentants des travailleurs. Ce comité participe aux négociations et est chargé d'assurer la mise en place d'un service minimum.

À **Trinité-et-Tobago**, une grève est déclenchée de manière licite si : elle se fonde sur un «différend au niveau des intérêts» (en vue de la négociation d'une nouvelle convention collective), une tentative de négociation auprès du ministre du Travail a été tentée, et le préavis de grève a été respecté.

Au **Royaume-Uni**, bien qu'il n'existe pas de droit spécifique à la grève, des immunités statutaires sont accordées lorsque les actions menées visent à résoudre un conflit du travail²⁸ et que les procédures appropriées en matière de vote et d'information préalable des employeurs sont respectées.

Au **Venezuela**, le syndicat organisant la grève doit annoncer publiquement l'existence d'un conflit du travail. À cette occasion, il doit présenter par écrit la liste des revendications («*pliego de peticiones*») et la déposer auprès de l'inspection du travail, qui peut accepter, et donc valider, la grève à deux conditions : s'il est impossible d'obtenir un accord avec l'employeur, ou si l'employeur n'a pas respecté ses obligations. À partir du moment où les revendications sont acceptées, un délai de 120 heures doit s'écouler avant que la grève puisse être déclenchée. Pendant les 24 heures consécutives à l'acceptation de la liste des revendications, l'inspection du travail doit en informer l'employeur. La liste des revendications doit énumérer les services pour lesquels il sera nécessaire d'assurer un service minimum pendant toute la durée de la grève.

En **Belgique**, seule la convention collective détermine les conditions préalables au déclenchement d'une grève, telles que la période de préavis obligatoire, l'obligation de conciliation préalable, l'obligation de

maintenir la paix pendant la durée de validité de la convention collective, etc. Ces conditions sont, cependant, difficiles à faire respecter dans la mesure où les syndicats ne sont pas dotés de la personnalité juridique, et que l'employeur ne peut donc que poursuivre le ou les travailleurs pour abus de droit. Aux **États-Unis**, la législation ne prévoit aucune condition stricte préalable au déclenchement d'une grève, sauf dispositions contraires prévues dans la convention collective.

Dans plusieurs pays, une conciliation doit être tentée avant de pouvoir déclencher une grève. Tel est le cas en **Algérie** (inspection du travail), en **Bolivie** (avec le prononcé de la Commission de conciliation et seulement après qu'une sentence a été rendue par le Tribunal arbitral), au **Brésil**, au **Costa Rica**, à **Djibouti** (inspection du travail puis comité d'arbitrage), en **République dominicaine**, en **Espagne** (autorité du travail), au **Guatemala** (tribunal de conciliation), en **Islande** (agent public de médiation et de conciliation), à **Maurice** (règlement volontaire des conflits par l'intermédiaire de la Commission de conciliation et médiation), au **Mexique**, en **Namibie** (procédures nationales de médiation et de conciliation), au **Panama**, en **Suisse**, en **Thaïlande** (agent de conciliation), en **Turquie** (médiateur officiel désigné par la Direction générale du Travail), en **Uruguay** (ministère du Travail et de la Sécurité sociale) et en **Zambie**. En **Norvège**, dès lors que la négociation de la convention collective a échoué, les parties doivent se soumettre à un processus de médiation obligatoire mené par le médiateur national (fonctionnaire de l'État). Au **Canada**, chacune des provinces détermine les règles applicables à la tentative de conciliation préalable.

Au **Cambodge**, la procédure de conciliation préalable joue un rôle fondamental. La grève étant le dernier recours à exercer «*uniquement lorsque l'ensemble des méthodes pacifiques de règlement du conflit avec les employeurs ont été expérimentées*», le conflit collectif doit être soumis à un mécanisme de règlement des conflits consistant en une tentative de conciliation auprès l'inspecteur du travail de la province ou de la municipalité des parties, suivie d'un processus d'arbitrage devant le conseil d'arbitrage. Lorsque la décision arbitrale est rejetée par l'une des parties, le recours à la grève est autorisé.

La conciliation est également une étape importante au **Pakistan**. La procédure à respecter est

²⁸ Le «conflit du travail» est défini par la loi sur les relations de travail et les syndicats (consolidée) de 1992. Un conflit du travail est «un conflit entre employeurs et travailleurs, ou entre travailleurs et travailleurs, qui est lié à une ou plusieurs des questions suivantes : a) les conditions d'emploi ou les conditions physiques dans lesquelles les travailleurs sont tenus de travailler, b) le recrutement ou l'absence de recrutement, la rupture ou la suspension du travail ou des fonctions, de l'un ou de plusieurs travailleurs, c) la répartition des tâches ou des fonctions entre les travailleurs ou des groupes de travailleurs, d) des questions disciplinaires, e) l'affiliation ou la non-affiliation d'un travailleur à un syndicat, f) les facilités accordées aux membres des syndicats, et g) les mécanismes de négociation ou de consultation et les autres procédures relatives à l'une ou l'autre des questions susmentionnées, y compris la reconnaissance par les employeurs ou les organisations d'employeurs du droit d'un syndicat à représenter les travailleurs dans une telle négociation ou consultation ou à mener de telles procédures».

la suivante : a) après avoir été informé par un syndicat partie à la négociation collective du conflit du travail, l'employeur doit essayer de régler le différend par le biais de négociations bilatérales. Un protocole d'accord peut alors être signé ; b) lorsque les négociations bilatérales échouent, le syndicat peut notifier un préavis de grève, dont copie doit être envoyée au conciliateur chargé de la zone concernée ; c) le conciliateur suggère une issue au différend ; d) si la conciliation échoue, les deux parties peuvent décider conjointement de soumettre leur différend à un arbitre. La décision arbitrale est alors définitive ; e) si aucun accord n'est obtenu lors de la procédure de conciliation et que les parties au différend n'acceptent pas de soumettre la question à l'arbitrage, les travailleurs sont alors autorisés à déclencher une grève. Au **Chili** (dans les quatre jours après que la grève a été convenue), les parties à la négociation peuvent formuler une demande de médiation obligatoire auprès de l'inspection du travail. La grève peut débuter immédiatement après que la médiation se soit révélée infructueuse. À tout moment, les parties peuvent soumettre volontairement des instances de négociation collective à l'arbitrage. De même, en **Colombie**, les parties peuvent décider de soumettre leur différend au mécanisme de conciliation ou d'arbitrage de leur choix. Une commission étatique spéciale, le «Comité permanent de concertation sur les politiques relatives aux salaires et à l'emploi» (*Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales*) aide habituellement les parties à trouver une solution. Si la conciliation échoue, les parties peuvent déclarer la grève ou décider de saisir un conseil d'arbitrage, mais il n'y a pas d'autre

intervention de l'autorité publique. Si le syndicat est un syndicat minoritaire, les parties n'auront d'autre solution que de transmettre le différend au Conseil d'arbitrage.

Au **Pérou**, les parties peuvent formuler une demande de conciliation ou de médiation auprès de l'Autorité du travail lorsque les négociations ont échoué, mais cette même autorité peut également entamer un processus de conciliation de manière autonome si nécessaire. Le conflit peut être soumis à l'arbitrage à tout moment. Au **Panama**, une fois que la tentative de conciliation a échoué, le syndicat peut opter pour un processus d'arbitrage ou déclarer la grève. En **Finlande**, une procédure de conciliation débute dès que le syndicat a notifié par écrit l'arrêt du travail au conciliateur national et aux autres parties à la grève (deux semaines avant le déclenchement de la grève). Les grèves de sympathie ainsi que les grèves politiques ne sont pas soumises à ces conditions. Au **Danemark**, dans la pratique, un médiateur public tente de trouver un terrain d'entente pour adopter ou renouveler une convention collective. En cas de conflit constituant une violation de l'obligation de paix, il appartient généralement aux partenaires sociaux de résoudre la situation.

L'information directe de l'employeur au sujet de la grève est commune à l'ensemble des pays ayant répondu au questionnaire. Dans certains pays, l'information préalable de l'employeur ne figure pas parmi les conditions généralement requises. La situation concernant les conditions relatives à l'information et au préavis à respecter en la matière est la suivante :

Pays	Information directe de l'employeur	Préavis	Qui doit fournir ces informations?
Algérie	✓	8 jours à compter du dépôt du préavis de grève	Le syndicat
Allemagne	X		
Belgique	✓	Non précisé. Il aide l'employeur à s'organiser pour répondre aux demandes en matière de production pendant l'arrêt du travail.	Grévistes à titre individuel
Bolivie	X	Le ministère du Travail est informé au moins 5 jours avant le déclenchement de la grève. Cette communication doit contenir le nom des membres du «Comité de grève» représentant les grévistes au cours des négociations et informer les travailleurs des résultats de la négociation.	
Brésil	✓	48 heures avant la grève (article 3 de la loi n°7.783/1989).	
Cambodge	✓ Le préavis de grève doit être envoyé au ministère chargé du Travail	7 jours ouvrables	

Pays	Information directe de l'employeur	Préavis	Qui doit fournir ces informations?
Canada	X Chaque province détermine ses propres règles		
Chili	X		
Croatie	✓	L'organisation d'employeurs peut être informée à la place de l'employeur. En cas de grève de solidarité, l'employeur dont les locaux sont ceux où la grève est organisée doit être informé de la grève.	Le syndicat auteur de l'appel à la grève et chargé de son organisation
Danemark	✓	14 jours L'organisation d'employeurs doit également être informée, conformément aux accords entre les partenaires sociaux.	Le syndicat
République dominicaine	X	Le syndicat informe le ministère du Travail au moins 10 jours avant la grève. Dans les 48 heures consécutives, le Ministère doit en informer l'employeur.	Le syndicat
Espagne	✓	5 jours (10 jours pour les services publics lorsqu'un service minimum doit être assuré) Le ministre du Travail doit également être informé	Le syndicat (le comité de grève)
États-Unis	X (en fonction du secteur et du type de grève)		
Finlande	X	Deux semaines L'association sectorielle des employeurs qui a négocié la convention collective doit être informée.	
France	✓	Non précisé. Les informations fournies doivent indiquer les raisons pour lesquelles une grève a été déclenchée.	Le syndicat
Islande	✓	7 jours	Le syndicat
Japon	X La Commission du travail, le gouverneur ou les préfectures (ou les ministres du Bien-être social, du Travail et de la Santé pour les services essentiels) doivent être informés.		
Maurice	✓	10 jours Le ministre du Travail doit également être informé.	Le syndicat
Mexique	✓	6 jours 10 jours pour les services publics	Le syndicat
Namibie	✓	48 heures	Le syndicat
Norvège	✓	14 jours L'organisation d'employeurs doit aussi être informée.	Le syndicat
Panama	✓	20 jours après le processus de conciliation et 5 jours avant que l'action de grève ne soit planifiée. Les informations doivent être envoyées à l'Inspection du travail, ou à la Direction régionale ou générale du travail. Ces entités informeront l'employeur.	
Pakistan	✓	15 jours	Le syndicat (agent de négociation collective)

Pays	Information directe de l'employeur	Préavis	Qui doit fournir ces informations?
Pérou	✓	5 jours de travail (10 jours pour les services publics essentiels) L'Autorité du travail doit également être informée.	Le syndicat
Royaume-Uni	✓	7 jours avant le scrutin. Le syndicat doit communiquer le nom des employés participant au scrutin obligatoire et les résultats du scrutin (le nombre de suffrages exprimés, le nombre de votes favorables, le nombre de votes défavorables et le nombre de bulletins nuls)	Le syndicat
Suisse	X	Aucune obligation d'informer l'employeur dans la mesure où il est partie à la négociation qui a échoué.	
Thaïlande	✓	24 heures	Le syndicat
Turquie	✓	6 jours ouvrables	Le syndicat
Trinité-et-Tobago	✓	7 jours pour l'ensemble des actions collectives (grève ou lock-out). Le ministère du Travail doit également être informé avec un préavis de 7 jours. Suite à cette notification, la partie concernée dispose d'un délai de 3 mois pour déclencher une grève ou un lock-out.	Le syndicat Syndicat majoritaire reconnu (RMU)
Uruguay	✓	7 jours avant, afin de permettre une tentative de conciliation auprès du ministère du Travail. Cependant, cette disposition n'est pas respectée dans la pratique et cela crée des tensions.	Un groupe de travailleurs
Zambie	✓	10 jours	Le syndicat

En toute hypothèse, l'employeur est informé de manière indirecte de la grève lorsqu'une tentative de conciliation préalable est prévue.

Un scrutin²⁹ est requis pour que les syndicats puissent déclencher une grève, mais cela n'est pas le cas dans l'ensemble des pays.

Pays	Scrutin	Quorum et majorité
Algérie	✓	Vote à bulletin secret d'au moins la moitié des travailleurs concernés
Allemagne	✓	Majorité absolue des membres du syndicat
Australie	✓	Majorité des votes à bulletin secret
Belgique		Chaque syndicat prévoit dans ses statuts s'il fixe ou non un quorum de vote
Bolivie	✓	Au minimum trois quarts des travailleurs intéressés
Brésil		Chaque syndicat prévoit dans ses statuts les règles applicables pour convoquer une assemblée générale et fixer un quorum de vote. En l'absence de syndicat, une commission de négociation est établie pour déterminer les revendications des travailleurs et les règles relatives au vote
Cambodge	✓	Chaque syndicat fixe le quorum de vote dans ses statuts
Canada	✓	Majorité absolue de l'unité de négociation
Chili	✓	Majorité absolue des travailleurs représentés par le syndicat
Costa Rica		La majorité requise par la législation a été déclarée anticonstitutionnelle et remplacée par une décision au cas par cas du Tribunal du travail
Danemark	✓	Trois quarts des votants à l'assemblée compétente du syndicat auteur de l'appel à la grève et conformément aux accords entre les partenaires sociaux
République dominicaine	✓	Majorité absolue des travailleurs de l'entreprise, ou des entreprises du groupe (51%)

²⁹ La majorité requise peut être simple, lorsque le nombre de votes est supérieur à la moitié du nombre d'électeurs inscrits, ou absolue, lorsque le nombre de votes représente plus de la moitié des personnes bénéficiant du droit de vote.

Pays	Scrutin	Quorum et majorité
France	X	Il n'existe aucune condition au niveau du scrutin dans la mesure où l'arrêt du travail peut être décidé par un minimum de deux travailleurs
Finlande	✓	Chaque syndicat prévoit dans ses statuts s'il fixe ou non un quorum de vote
États-Unis		Chaque syndicat prévoit dans ses statuts s'il fixe ou non un quorum de vote
Guatemala	✓	Majorité absolue des travailleurs de l'entreprise, des entreprises du groupe ou de la branche
Islande	✓	Suffrage universel à bulletin secret avec la participation d'au moins un cinquième des membres du syndicat ayant le droit de vote, et la majorité simple des votants
Japon	✓	Majorité simple
Maurice	✓	
Mexique	✓	Soutien de la majorité des travailleurs et contrôle exercé a posteriori par les tribunaux si l'employeur engage des poursuites contre les travailleurs pour non-respect des conditions préalables ("solicitud de inexistencia de la huelga")
Namibie	✓	Majorité absolue
Nouvelle-Zélande	✓	Majorité simple
Norvège		Chaque syndicat prévoit dans ses statuts s'il fixe ou non un quorum de vote
Panama	✓	50% plus un et à la majorité simple au deuxième et troisième appel
Pérou	✓	Majorité des travailleurs selon ce qui est prévu dans les statuts du syndicat, avec le procès-verbal de l'assemblée contresigné par le notaire public ou l'agent de paix
Royaume-Uni	✓	L'obligation de recourir au vote est particulièrement importante pour éviter que l'employeur demande une mesure d'injonction pour interdire tout mouvement de grève. Le syndicat qui est à l'origine de l'appel à la grève doit organiser un vote. La majorité requise n'est pas particulièrement élevée puisque seule une majorité simple suffit. Cela signifie que les syndicats minoritaires, ou une minorité au sein d'un syndicat, peuvent déclencher une grève (majorité des votants sans avoir besoin d'une majorité des membres éligibles au vote) ³⁰ .
Thaïlande	✓	Majorité absolue : moitié du nombre total des membres du syndicat
Turquie		Scrutin préalable au déclenchement d'une grève si réclamé par ¼ des travailleurs par écrit. Majorité absolue des travailleurs du lieu de travail ou de l'entreprise concernés
Uruguay	X	D'après la doctrine, la grève doit être déclarée par un groupe de travailleurs et être soutenue par un nombre "suffisant" de travailleurs
Zambie	✓	Majorité simple

Dans de nombreux pays ayant répondu à cette enquête, la grève est déclarée illicite lorsqu'elle porte atteinte à la propriété des entreprises ou des individus, ou lorsqu'elle empêche les non-grévistes de travailler.

Tel est le cas en **Bolivie**, au **Cambodge**, au **Chili**, en **Colombie**, au **Costa Rica**, en **République dominicaine**, en **France**, au **Mexique** et au **Venezuela**.

³⁰ Il s'agit d'une question très controversée au Royaume-Uni, car la majorité requise permet finalement aux syndicats minoritaires de déclencher une grève. La CBI préconise que la grève ne soit autorisée que si elle recueille le soutien d'au moins 40% des membres votants ce qui permettrait de s'assurer que les grèves sont réellement décidées par les travailleurs

Chapitre 3

LES RESTRICTIONS POSÉES À L'EXERCICE DE LA GRÈVE

Ce chapitre offre un aperçu des restrictions existantes en ce qui concerne les grèves politiques, les grèves de solidarité (ou grèves de sympathie) et les grèves déclenchées pendant la durée de validité d'une convention collective.

Les grèves politiques sont autorisées en **France** uniquement si elles ont, parmi leurs objectifs généraux, celui d'exprimer une revendication en matière sociale. Dans la mesure où le principal objectif d'une grève politique serait de critiquer la politique gouvernementale, les tribunaux français ont jugé qu'une telle grève n'étant plus destinée à soutenir des revendications professionnelles, doit donc être considérée comme étant illicite. En **Norvège**, les motifs politiques peuvent justifier des mouvements de grève, mais ces grèves sont, en général, de courte durée (entre deux et huit heures). Les grèves politiques sont également autorisées en **Belgique**, en **Finlande** et au **Pakistan**.

Les grèves sont autorisées pour garantir et protéger des intérêts liés aux conditions de travail mais ne sont pas autorisées pour des motifs purement politiques dans les pays suivants : l'**Algérie**, l'**Allemagne**, le **Cambodge**, le **Chili**, la **Colombie**, le **Costa Rica**, le **Danemark**, **Djibouti**, la **République dominicaine**, l'**Espagne**, le **Guatemala**, l'**Islande**, le **Japon**, la **Namibie**, le **Pérou**, la **Suisse**, la **Thaïlande**, l'**Uruguay (d'après la doctrine)** et le **Venezuela**.

Une restriction d'ordre général existe en ce qui concerne les grèves de solidarité en **Algérie**, en **Australie**, en **Bolivie**, au **Canada**, au **Costa Rica**, à **Djibouti**, au **Guatemala**, au **Japon**, à **Maurice**, en **Namibie**, au **Pérou**, au **Royaume-Uni**, en **Thaïlande** et en **Zambie**.

En **Norvège**, au **Danemark**, en **Finlande** et en **Islande**, les grèves de solidarité ne sont licites que lorsque la grève principale est licite. En **Allemagne**, des décisions judiciaires récentes ont validé la grève déclenchée afin de soutenir des travailleurs d'autres régions ou d'autres secteurs industriels. En **Espagne**, la Cour constitutionnelle a considéré que les grèves de sympathie étaient licites lorsqu'il existe une convergence minimum des intérêts entre les groupes de travailleurs concernés. En **Suède**, les

grèves de sympathie sont autorisées, même lorsque la convention collective est en vigueur.

Les grèves de sympathie sont également licites en **Belgique**, en **Croatie** (qualifiées de grèves de solidarité), au **Mexique** (mais rares), au **Panama**, aux États-Unis et au **Venezuela**.

Une grève qui est déclenchée pour soutenir des travailleurs en dehors des frontières du pays est légitime en **France**, en **Islande**, en **Norvège** et en **Suède**.

L'obligation de maintenir la paix du travail pendant la durée de validité de la convention collective est prévue en **Allemagne**, en **Australie**, en **Belgique** (lorsqu'elle est prévue dans la convention collective et uniquement pour les questions couvertes par cette convention. Cependant, compte tenu de l'absence de personnalité juridique des syndicats en Belgique, l'obligation de paix du travail repose en réalité sur la confiance mutuelle des parties), au **Cambodge**, au **Canada**, au **Costa Rica**, en **Croatie** (généralement prévue par la convention collective elle-même), à **Djibouti**, aux **États-Unis** (lorsqu'elle est prévue dans la convention collective), au **Guatemala**, en **Islande**, au **Japon** (mais elle n'est pas prévue dans l'ensemble des conventions collectives), à **Maurice**, en **Namibie**, en **Norvège**, au **Pérou**, en **Suède** (sauf pour les grèves de sympathie), en **Suisse** (uniquement pour les questions couvertes par la convention collective), en **Turquie**, en **Uruguay** (uniquement pour les questions couvertes par la convention collective), et en **Zambie**. En **Finlande**, la loi sur les conventions collectives de 1946 prévoit que «*pendant la durée de validité d'une convention collective, les parties à cette convention doivent s'abstenir de toute action pouvant porter atteinte à la convention collective dans son ensemble ou à une de ses dispositions en particulier*». Il en est de même au **Danemark**, où l'obligation de paix du travail figure dans l'accord général conclu entre la DA et la LO (les confédérations des employeurs et des syndicats), ainsi que dans de nombreuses autres conventions collectives conclues à un niveau de négociation inférieur. En **Algérie**, les parties à la négociation ont prévu une clause de paix du travail au sein de leur pacte économique et social. En revanche, au

Royaume-Uni, il n'existe pas d'obligation absolue de paix pendant la durée de validité d'une convention collective. Aucune clause de paix du travail n'existe par exemple au **Chili** ou au **Brésil**, tandis qu'au Panama il y a une obligation de maintenir la grève comme une action pacifique. En **France**, l'obligation de paix serait illicite, car aucune convention collective ne peut imposer une obligation aux travailleurs qui soit contraire aux droits garantis par la Constitution.

La grève a généralement lieu au niveau du secteur d'activité ou de l'entreprise. Toutefois, les grèves au niveau national sont autorisées au **Brésil**, en **Croatie**, et en **Uruguay**. En **Suisse**, les grèves peuvent avoir lieu aussi bien au niveau national, qu'au niveau du secteur d'activité concerné. Au **Cambodge**, ainsi qu'en **République dominicaine**, l'arrêt du travail ne peut avoir lieu qu'au niveau de l'entreprise.³¹ Au Panama, les grèves nationales et les grèves sectorielles ne sont pas permises (à l'exception des secteurs énumérés par la loi).

³¹ Article 318 de la loi sur le travail

Chapitre 4

LES EFFETS DE LA GRÈVE

Ce chapitre traite des effets qu'une participation à une grève licite ou illicite peut avoir sur le contrat de travail, des conséquences des grèves illicites pour les syndicats (du fait de la violation des conditions requises par la législation), ainsi que du rôle des pouvoirs publics pendant la grève.

Les mouvements de grève sont majoritairement considérés comme étant légitimes en **Belgique**, et par conséquent les travailleurs qui y participent n'encourent aucune sanction, mis à part si l'employeur décide de porter plainte pour abus de droit. Les conséquences pour les travailleurs qui participent à l'arrêt du travail sont variées et vont de la suspension de leur contrat de travail pendant la durée de la grève en **Algérie**, en **Allemagne**, en **Bolivie**, au **Brésil**, au **Cambodge**, au **Canada**, au **Chili**, en **Colombie**, à **Djibouti**, en **République dominicaine**, en **Espagne**, en **France**, au **Guatemala**, en **Islande**, au **Japon**, en **Namibie**, en **Norvège**, en **Nouvelle-Zélande**, au **Pérou**, en **Suède**, en **Suisse**, en **Turquie**, en **Uruguay**, au **Venezuela** et en **Zambie**, à la rupture de leur contrat de travail au **Danemark**, où les accords bilatéraux conclus pour mettre fin aux grèves légales contiennent généralement des clauses prévoyant la réintégration des travailleurs concernés, tandis que les grèves pratiquées en violation de l'obligation de paix constituent une rupture du contrat d'emploi. Au **Royaume-Uni**, d'un point de vue technique, les grévistes violent les conditions prévues dans leur contrat de travail, de sorte qu'ils se retrouvent privés de salaire ou de leurs droits à pension. Toutefois, d'autres avantages, tels que l'assurance médicale privée, se poursuivent sauf rares exceptions. Les grévistes bénéficient d'une protection contre le licenciement pendant les 12 premières semaines de grève, ce qui signifie que leur contrat de travail est effectivement suspendu pendant la durée de l'action collective.

En règle générale, l'employeur ne verse aucune rémunération aux grévistes pendant toute la durée de l'action collective : tel est le cas en **Algérie** (sauf accord contraire des partenaires sociaux), au **Brésil**, au **Cambodge**, au **Chili**, en **République dominicaine**, en **Espagne**, en **France**, à **Maurice**, en **Nouvelle-Zélande** et au **Pérou**. Dans certains pays, les syndicats peuvent cependant verser une indemnité

aux travailleurs. Tel est le cas en **Allemagne** (grâce aux fonds de grève), en **Belgique** (30 euros par jour), au **Canada** (les syndicats utilisent à cet effet un fonds spécial financé par les cotisations syndicales afin de pouvoir garantir aux travailleurs une indemnité, ainsi que des prestations sociales et de santé), au **Danemark** (grâce aux fonds de grève – si la grève est légale), aux **États-Unis**, en **Finlande** (le syndicat garantit aux travailleurs une indemnité journalière non imposable que la grève soit licite ou illicite. D'un point de vue fiscal, il n'existe aucune différence entre les grèves licites et illicites, de sorte que le gouvernement soutient finalement en pratique les grèves illicites), en **Islande**, au **Japon** (grâce aux fonds de grève), en **Namibie**, en **Norvège**, en **Suède**, en **Suisse** (grâce aux fonds), en **Thaïlande**, en **Turquie**, et en **Uruguay**.

Dans certains pays, la législation, la jurisprudence ou la pratique garantissent aux grévistes le droit de percevoir leur salaire pendant la durée de la grève. Tel est le cas au **Brésil**, en **Bolivie**, au **Costa Rica** (si les tribunaux jugent que la grève est justifiée du fait de la conduite de l'employeur), en **Équateur**, au **Guatemala**, au **Mexique** (si le tribunal du travail juge que la grève est justifiée du fait de la conduite de l'employeur, mais en aucun cas pour les grèves de solidarité) et en **Zambie**. Les grévistes au **Panama** ont également droit à un salaire, à moins que la grève ne soit déclarée imputable à l'employeur. La loi établit les cas où la conduite de l'employeur est considérée comme la cause de la grève.

Dans certains pays, il est courant de conclure des accords mettant fin à une grève qui prévoient le versement des salaires aux travailleurs grévistes. Tel est le cas au **Brésil**, en **Côte d'Ivoire**, au **Mexique**, au **Sri Lanka** et au **Venezuela**.

En cas de grève illicite, les syndicats sont responsables des dommages causés et ils sont dotés de la personnalité juridique dans la majorité des pays ayant répondu au questionnaire. Tel est le cas en **Algérie**, en **Allemagne**, au **Brésil**, au **Canada**, en **Colombie**, au **Costa Rica**, en **Croatie**, au **Danemark**, à **Djibouti**, en **République dominicaine**, aux **États-Unis**, en **France** (dans les cas où le syndicat a participé et encouragé le comportement criminel des grévistes), au **Guatemala** (où les membres du

conseil d'administration du syndicat peuvent être condamnés à des dommages-intérêts si la violation des dispositions du Code du travail est prouvée), en **Islande**, au **Japon**, en **Norvège**, au **Pérou** (uniquement s'il s'agit d'une association enregistrée), au **Royaume-Uni** (avec un montant maximum calculé en fonction de la taille du syndicat qui a déclenché la grève, allant de 10 000 livres sterling pour les petits syndicats à 250 000 livres sterling pour les syndicats ayant au minimum 100 000 membres), en **Suède**, en **Turquie** (s'il n'y a pas de décision d'appel à une grève légale par un syndicat représentatif, les travailleurs ou les responsables du syndicat directement impliqués dans la grève sont responsables des dommages résultant des actes individuels des travailleurs ou des responsables de syndicats), en **Uruguay** (ou contre des dirigeants syndicaux, si le syndicat n'est pas doté de la personnalité juridique - cela ne s'est jamais produit en réalité), au **Venezuela** et en **Zambie**. En **Finlande**, en cas de grève illicite, le tribunal finlandais du travail peut condamner le syndicat et sa section locale à verser une amende. Le montant maximum est actuellement fixé à 30 900 euros, ce qui est rarement mis en œuvre en pratique.

A l'inverse, en **Belgique**, les syndicats bénéficient d'une immunité de fait et ne peuvent donc pas être condamnés à des dommages-intérêts, dans la mesure où ils ne sont pas dotés de la personnalité juridique. Au **Cambodge**, il n'est pas clair si les syndicats ont une personnalité juridique similaire à celle des entreprises (et sont donc en mesure d'engager des poursuites et d'être poursuivis). À ce jour, des actions en justice ont été intentées contre des dirigeants syndicaux, à titre individuel, et non contre les syndicats eux-mêmes. Au **Mexique**, les demandes de dommages et intérêts résultant de «grèves inexistantes» (qui sont les grèves illicites selon le système mexicain) n'ont jamais été jugées recevables par les tribunaux. En **Suisse**, les travailleurs participant à une grève illicite peuvent être tenus responsables des dommages intentionnels ou des dommages causés par la négligence des travailleurs.

La participation à une grève illicite constitue une faute passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement en **Algérie**, au **Cambodge**, en **Colombie**, au **Costa Rica**, au **Danemark**, en **République dominicaine**, à **Djibouti**, en **Espagne**, en **Finlande** (si la grève illégale a lieu sans aucune décision de syndicat), en **France**, au **Guatemala** (à partir de la déclaration du caractère illicite de la grève par le tribunal, l'employeur dispose d'un délai de 20 jours pour notifier le licenciement au travailleur), au **Japon**, au **Mexique** (si la grève a été déclarée «inexistante» par le tribunal et que la décision ordonnant le «retour au travail» n'a pas été respectée, ou si elle est « illicite » et implique des actes de violence), à **Maurice**, au **Panama**, au

Pérou, au **Royaume-Uni**, en **Suède**, en **Suisse**, et en **Uruguay** (même si en pratique cela ne s'est jamais produit). Les grévistes ayant participé à une grève non officielle au **Danemark** peuvent être condamnés à verser des dommages et intérêts à l'employeur, lorsqu'ils ne respectent pas la décision ordonnant le «retour au travail» adoptée par l'employeur et le syndicat (qui ne reconnaît pas cette grève au titre de ses activités syndicales lorsque cela constitue une violation de l'obligation de paix). Dans ce cas-là, le syndicat ne peut pas être condamné à une amende. La possibilité de licencier des travailleurs est prévue en **Bolivie** en cas de participation massive à une grève illicite.

Le licenciement au cours de la grève est interdit au **Brésil**. Il est également interdit de recruter des travailleurs en vue de remplacer des salariés grévistes (sauf absence d'accord entre les employeurs et les syndicats en ce qui concerne le maintien de certains services et le fonctionnement de certaines machines).

L'intervention des pouvoirs publics au cours d'une grève licite est prévue dans certains pays, en particulier pour les services et les industries ayant un poids économique important au niveau national, ou lorsque la sécurité publique est en jeu. Par exemple, en **Belgique**, le ministre du Travail peut enjoindre les travailleurs à maintenir un travail régulier dans les secteurs où un service minimum est requis. Au **Brésil**, les autorités peuvent intervenir pour garantir un service minimum. Au **Canada**, le Parlement peut décider d'adopter une «loi spéciale sur le retour au travail» dans les cas susceptibles d'engendrer des pertes économiques importantes pour le pays ou d'engendrer de graves problèmes d'intérêt public. De même, au **Danemark**, il est de coutume que le gouvernement ait la possibilité d'intervenir pour mettre fin à une action collective officielle/légale lorsque l'intérêt public est en jeu (par exemple lorsque la grève dure si longtemps qu'elle peut nuire aux intérêts de la population) et organiser lui-même la convention collective selon la loi. En **Islande**, le Parlement est intervenu dans sept cas d'arrêts du travail qui étaient licites, pour des raisons touchant à l'économie du pays. Au Panama, le ministère du travail peut intervenir lorsque l'action de grève a lieu au sein d'une compagnie de services publics, comme indiqué dans la loi. L'affaire est soumise à un processus d'arbitrage. Au **Pérou**, lorsqu'une grève se poursuit pendant une longue période, compromettant sérieusement la viabilité d'une entreprise ou celle d'un secteur tout entier, lorsqu'une grève est violente ou lorsqu'elle peut avoir des répercussions d'envergure, l'autorité centrale peut encourager la conciliation afin de mettre un terme au différend. En cas d'échec de la conciliation, il revient au ministère du Travail de résoudre cette

situation en adoptant une décision contraignante pour l'ensemble des parties.

En cas de crise nationale aiguë (danger pour la vie, la santé et la sécurité), le Premier Ministre de **Maurice** peut saisir les tribunaux afin de demander l'instauration d'un service minimum, ou bien la Cour suprême afin qu'elle interdise la grève. Le Premier ministre du **Japon** peut décider d'interrompre une grève lorsqu'elle touche à des services essentiels, au niveau national ou dans des secteurs industriels ayant une importance économique particulière, ou lorsqu'une grève menace la sécurité de la population. En cas de menace potentielle à la vie, à la santé ou aux intérêts vitaux de la société toute entière (y compris aux intérêts économiques), le gouvernement de la **Norvège** peut soumettre au Parlement une proposition de loi afin de mettre un terme à l'action collective et décider de renvoyer le conflit devant le Conseil national des salaires, dont la décision est contraignante pour les parties.

Au **Pakistan**, lorsqu'une grève dure plus de 30 jours, le gouvernement peut l'interdire et saisir le Tribunal du travail à cet égard. Le gouvernement peut interdire la grève si elle engendre «de graves problèmes pour la collectivité» ou si elle menace l'intérêt national.

En **Thaïlande**, si le ministre du Travail considère que l'action collective peut avoir des répercussions négatives sur l'économie du pays ou porter atteinte aux intérêts publics, à la sécurité et à l'ordre, le ministre peut ordonner aux travailleurs de reprendre le travail, ou saisir à cet égard le Comité national des relations du travail.

Le ministre du Travail de la **Zambie** peut, en consultation avec le Conseil tripartite du travail, demander à la Cour des relations professionnelles d'interrompre une action collective. Aux **États-Unis**, le Président peut interdire une grève d'envergure nationale qui porte atteinte à une partie importante ou à l'ensemble d'un secteur industriel, et qui menace la santé et la sécurité nationales. De la même manière, le Gouverneur des États américains peut interdire une grève unique. Au **Venezuela**, l'Autorité publique peut ordonner aux grévistes de reprendre le travail lorsque l'action collective menace la vie et la sécurité de la population et peut décider de renvoyer le conflit devant l'arbitrage.

Les travailleurs engagés dans une grève licite ont la possibilité, en **République dominicaine**, de solliciter les autorités publiques et la police afin de s'assurer que la protection nécessaire est garantie lors d'une manifestation pacifique..

Chapitre 5

LES SERVICES ESSENTIELS ET LE SERVICE MINIMUM

Ce dernier chapitre traite de la définition des services essentiels et de la possibilité d'instaurer l'obligation d'assurer un service minimum.

L'existence des services essentiels justifie généralement les limites ou les interdictions posées à l'exercice de la grève.

Tous les pays ne définissent pas les services essentiels. En **Bolivie**, seuls les services publics essentiels sont identifiés. Au **Chili**, compte tenu de l'absence de définition des services essentiels, les termes retenus par le Comité de la liberté syndicale de l'OIT (CLS-OIT), à savoir qu'il s'agit de «services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne» ont été intégrés dans la législation nationale par décision de l'autorité publique³². Le service minimum à assurer n'est pas déterminé à l'avance. Toutefois, d'après le Code du travail, le Président de la République peut ordonner le retour au travail des grévistes dans les «services d'utilité publique ou dont l'interruption pourrait constituer une menace pour la santé, l'approvisionnement de la population, l'économie ou la sécurité nationales».

La **Finlande** ne dispose pas non plus d'une définition des services essentiels. Toutefois, si un conflit de travail risque de porter atteinte aux fonctions essentielles de la société ou s'il risque de nuire considérablement à l'intérêt général, le ministère du Travail peut interdire l'arrêt du travail ou sa prolongation pendant une période de 14 jours (ou de sept jours dans le secteur public). La législation du **Guatemala** ne définit pas les services essentiels mais fait référence au service minimum devant être assuré afin de protéger la vie, la santé ou la sécurité d'une partie ou de l'ensemble de la population. La législation énumère les services publics essentiels, à savoir notamment les hôpitaux, les services de nettoyage, les bureaux de poste, les services de télécommunication, l'administration de la justice, les transports publics, l'approvisionnement en eau et en énergie, et les services de sécurité publique.

Les **États-Unis** et la **Norvège** ne définissent ni les services essentiels, ni le service minimum.

Les services essentiels sont énumérés au **Japon** : transport, services postaux, services de télécommunication, approvisionnement en eau, en électricité et en gaz, et santé publique. Cette liste est normalement mise à jour par la Diète du Japon (le Parlement national). Les grèves sont interdites dans les services essentiels.

Il n'existe aucune définition des services essentiels au **Mexique**, mais une liste des services publics pour lesquels, en cas de grève, l'État reprend la gestion du service précédemment géré par un prestataire, a été établie. Les services concernés sont : les communications, le transport, l'approvisionnement en électricité et en énergie, les services de nettoyage, l'approvisionnement en eau et en gaz, les hôpitaux, les services de santé, les cimetières et l'approvisionnement en denrées alimentaires de première nécessité. Un service minimum doit être assuré dans les services de transport et les services médicaux. L'État intervient également au **Pakistan**, où le gouvernement fédéral est chargé d'identifier les services essentiels dans lesquels les grèves sont interdites.

En **Espagne**, aucune définition n'est établie par la loi mais la jurisprudence a identifié les services devant être considérés comme étant essentiels, en se basant sur les droits garantis dans la Constitution. Les autorités du gouvernement sont responsables d'assurer les services minimaux pour chaque service considéré comme essentiel.

En **Uruguay**, la loi attribue au pouvoir exécutif la faculté de déclarer des services comme étant essentiels. Pour les services publics qui ne sont pas considérés comme étant essentiels, le ministère du Travail a la possibilité d'instaurer l'obligation d'assurer un service minimum qui ne pourra pas quant à lui être interrompu.

Les services essentiels et le service minimum sont définis par la législation en Allemagne, au **Chili**, en **Colombie**, en **République dominicaine**³³, en **Suisse**, à **Trinité-et-Tobago**, ainsi qu'en **Turquie**.

³² Décision administrative de la Direction du travail (2010).

³³ Les services essentiels sont les services de télécommunication, les services pharmaceutiques, les hôpitaux, ainsi que les services assurant l'approvisionnement en électricité, en gaz et en eau.

Au **Brésil**, la législation énumère les services essentiels, et les partenaires sociaux doivent, d'un commun accord, assurer l'exécution de ces services qui sont essentiels pour répondre aux besoins de la population.

Au Chili, le Code du travail stipule que les services minimaux sont ceux qui sont strictement nécessaires pour protéger les biens et les installations des corporations et prévenir les accidents, ainsi que pour garantir la prestation de services d'utilité publique, l'attention portée aux besoins fondamentaux de la population, y compris ceux liés à la vie, la sécurité ou la santé des personnes, et pour prévenir les dommages environnementaux ou sanitaires. Une Commission spécifique (la «Comisión Negociadora de la huelga») gère les ressources humaines nécessaires à ces services.

Au **Costa Rica**, les services essentiels ne sont pas spécifiquement énumérés, mais ils sont définis comme étant «les services où les travailleurs sont absolument essentiels pour maintenir leur fonctionnement et dont la suspension entraînerait des dommages graves ou immédiats à la santé publique ou à l'économie, tels les cliniques, les hôpitaux, et les services d'hygiène, de nettoyage et d'éclairage». Les services dans lesquels un service minimum doit être assuré ne sont pas énumérés mais une réforme est actuellement en discussion devant le Parlement.

Une définition d'ordre général de ce qui doit être considéré comme étant un service essentiel est prévue au **Cambodge** et en **Namibie** («un service dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne» - *Définition des services essentiels* d'après le CLS de l'OIT).

Au **Canada**, chacune des provinces dispose de sa propre définition des services essentiels, couvrant généralement les services ayant une incidence sur la sécurité de la population. Le service minimum est négocié de manière bilatérale entre l'employeur et le syndicat et est soumis au contrôle du tribunal administratif.

En **République dominicaine**, la législation prévoit des services minimum (secteur de la communication, gestion de l'eau, énergie, services du secteur de la santé) et les grèves ne peuvent pas être menées dans ces services. De façon similaire, au Panama, les listes des services publics et essentiels incluent : la communication et les transports, l'approvisionnement en gaz, en *électricité et en eau*, les hôpitaux, les garderies, la distribution de nourriture de première nécessité et les cimetières.

En **France**, un service minimum doit être assuré dans les transports publics et aériens.

Un service minimum est prévu dans la législation au **Panama**. Lorsque l'arrêt de certains services peut avoir des répercussions économiques importantes, un arbitrage obligatoire est requis. Au **Pérou**, un service minimum doit être assuré dans les services publics essentiels, expressément énumérés par la loi, à savoir notamment : les services de santé, de nettoyage, et d'approvisionnement en électricité, en eau et drainage, en gaz et en carburant, les cimetières et services connexes, les gardiens de prison, les services de communication et de télécommunication, les transports, les services de nature stratégique ou liés à la défense ou la sécurité nationale, l'administration de la justice, l'administration, le fonctionnement, l'équipement et la maintenance des terminaux et quais, et autres services mentionnés dans la loi. Au début de chaque année, les prestataires de ces services doivent transmettre aux syndicats et à l'Autorité du travail, le nombre et les fonctions des travailleurs nécessaires pour assurer un service minimum.

En **Nouvelle-Zélande**, la législation définit et réglemente les services essentiels que sont notamment la production de carburant, l'énergie, l'approvisionnement en eau, l'évacuation des eaux usées, la lutte contre les incendies, l'exploitation portuaire, les traversées en ferry, le transport aérien, les services d'ambulance, les hôpitaux, les services médicaux et l'approvisionnement en *médicaments*, les institutions de prévoyance et la production laitière. Les travailleurs engagés dans ces services doivent, 14 jours avant toute action collective, déposer un préavis de grève auprès de l'employeur et du ministère du Travail.

En **Algérie**, un service minimum doit être assuré lorsque la grève concerne des activités dont l'interruption totale serait de nature à porter atteinte à la continuité des services publics essentiels, à des activités économiques vitales, à l'approvisionnement de la population ou à la sauvegarde des installations et biens existants.

Les services publics considérés comme étant essentiels sont énumérés dans la législation au **Venezuela** et couvrent: la santé, la sécurité, l'eau, l'électricité, l'approvisionnement en carburant, l'approvisionnement en produits de première nécessité, la protection civile, le ramassage des ordures, l'administration de la justice, les transports publics, les douanes, le contrôle du trafic aérien, la protection de l'environnement, la sécurité sociale, les services postaux, les services de télécommunication, la radio et la télévision publique. Lorsque le syndicat dépose ou enregistre la liste de ses revendications auprès du ministre du Travail, il est tenu d'indiquer si les activités concernées figurent parmi la liste des services publics considérés comme étant essentiels.

Dans certains pays, bien que les services essentiels ne soient pas expressément définis par la législation, les partenaires sociaux, par accord au niveau de l'entreprise ou du secteur, peuvent identifier les services essentiels dans lesquels un service minimum doit être assuré. Tel est le cas en **Croatie**, au **Danemark** (où les partenaires sociaux décident du service minimum avant ou pendant le conflit collectif), et en **Islande** (où une liste des services sensibles à assurer en cas de grève figure au sein des conventions collectives) et la jurisprudence stipule également certaines restrictions, par exemple les services des gestion des déchets. En **Belgique**, dans le secteur privé, des «comités mixtes», composés de représentants d'employeurs et de syndicats, définissent dans chaque secteur les services essentiels et ceux soumis à une obligation d'assurer un service minimum. En cas de grève, l'employeur doit exécuter, au sein de son entreprise, l'accord qui a été conclu au niveau sectoriel.

Cet accord doit être mis en œuvre avec la participation des travailleurs, et un accord au niveau de l'entreprise doit alors être signé. Dans l'hypothèse où les travailleurs ne respectent pas cet accord, le ministère du Travail peut ordonner aux grévistes de reprendre le travail. En l'absence d'accord signé au niveau sectoriel, le ministère du Travail est apte à décider d'un service minimum au sein des différents secteurs. Compte tenu du fait que cela ne s'est, en pratique, jamais produit, les employeurs des services considérés comme étant essentiels n'ont aucun moyen d'organiser un service minimum dans ces secteurs ou de réclamer l'adoption d'une décision ordonnant la reprise du travail. En ce qui concerne le secteur public, il n'existe aucune définition claire des «services essentiels», à l'exception du secteur de la santé. Aucun service minimum n'est donc, par exemple, prévu dans les transports publics ou dans les services de l'administration publique.³⁴

³⁴ Depuis le 30 avril 2014, un nouveau Code de l'économie est entré en vigueur, permettant au ministre de l'Économie d'imposer aux travailleurs l'obligation de livrer certains produits ou marchandises, en cas de circonstances exceptionnelles susceptibles de compromettre l'ensemble de l'économie. Cette disposition n'a pas encore été appliquée.

Conclusions

Comme le démontrent les 41 réponses reçues au questionnaire de l'OIE sur les réglementations et les pratiques existantes dans le domaine de la grève, ainsi que les discussions qui ont eu lieu au sein du GTRP de l'OIE, la grève est réglementée de manière très diverse entre les différents pays.

Les réponses fournies au questionnaire par les membres de l'OIE démontrent que les opinions non contraignantes exprimées par la CEACR ne représentent que l'une des nombreuses manières dont la question de la grève peut être appréhendée. Dans certains pays, la grève est réglementée de manière détaillée au sein d'un cadre spécifique qui fixe à l'avance des limites à son exercice, afin de maintenir un équilibre entre les répercussions potentiellement néfastes des arrêts du travail et les autres droits et intérêts légitimes de la société. À l'autre extrême, certains pays ne prévoient aucun cadre ou très peu de limites à l'exercice de la grève, le droit de grève étant quasiment considéré comme un droit absolu.

Les employeurs sont les premiers touchés par une grève. Dans les réponses reçues au questionnaire de l'OIE, il est apparu, en ce qui concerne la réglementation de la grève, que les éléments suivants ont une importance primordiale, et que dans ces domaines il est nécessaire d'assurer l'adoption de lois et de réglementations claires :

- Une réglementation claire et appropriée du droit de grève (dans la Constitution et la législation nationales, et pas seulement au travers de la jurisprudence) prenant en compte les droits et intérêts des autres ;
- Des conditions préalables à respecter avant de pouvoir déclencher une grève afin de permettre aux employeurs de comprendre les raisons motivant l'arrêt du travail et, au final, d'assurer la poursuite des activités de l'entreprise malgré l'absence des grévistes ;
- Des conditions en ce qui concerne la majorité devant être atteinte au moment du scrutin afin de s'assurer de la volonté de la majorité des travailleurs d'entreprendre une action collective ;
- Une tentative préalable de conciliation avant le déclenchement d'une grève ;

- L'information préalable de l'employeur afin d'éviter les retombées néfastes des grèves sauvages ;
- La possibilité de recruter des travailleurs pour remplacer les salariés grévistes pendant la durée de la grève, ainsi que des règles claires en ce qui concerne la retenue des salaires des grévistes ;
- Des sanctions claires en cas de grève illicite et l'application effective de ces sanctions ;
- Une protection adéquate des droits à la propriété et du droit des non-grévistes (et de l'employeur) d'accéder aux locaux de l'entreprise pendant la grève ;
- Des dispositions prévoyant l'attribution de la personnalité juridique aux syndicats afin de permettre aux employeurs d'engager des poursuites en dommages et intérêts à l'encontre des syndicats en cas de grève licite et illicite, et de promouvoir le sens des responsabilités au sein des syndicats en ce qui concernent les actions qu'ils entreprennent ;
- Des limites claires aux grèves de solidarité et aux grèves politiques ;
- Une définition des services essentiels et du service minimum à assurer en cas de grève.

Les organisations d'employeurs jouent un rôle important dans l'élaboration des politiques et des réglementations nationales sur la grève. Elles peuvent compter sur le soutien et l'expertise de l'OIE, qui œuvre afin que les préoccupations des employeurs soient prises en considération et qui exerce une influence directe sur les priorités, stratégies et programmes politiques adoptés au niveau international et régional. L'OIE aide également ses membres à répondre aux demandes formulées par des institutions nationales, des syndicats et par la société civile, afin de s'assurer que la voix des entreprises soit clairement représentée et que ses intérêts soient préservés.

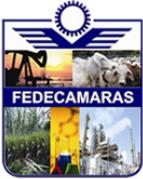
Remerciements

Le Secrétariat de l'OIE tient à remercier les fédérations membres suivantes pour leurs précieuses contributions dans la préparation de cette étude :

Algérie	 <p>الكفدرالية العامة للمؤسسات الجزائرية Confédération Générale des Entreprises Algériennes</p>	Confédération Générale des Entreprises Algériennes
Australie	 <p>BDA DIE ARBEITGEBER</p>	Confederation of German Employers
Allemagne	 <p>Australian Chamber of Commerce and Industry</p>	Australian Chamber of Commerce & Industry
Belgique	 <p>FEB Federation of Enterprises in Belgium</p>	Fédération des Entreprises de Belgique
Bolivie	 <p>CEPB Confederación de Empresarios Privados de Bolivia</p>	Confederación de Empresarios Privados de Bolivia
Brésil	 <p>Confederação Nacional da Indústria</p>	Confederação Nacional da Indústria
Cambodge		Cambodian Federation of Employers & Business Associations
Canada	 <p>CANADIAN EMPLOYERS COUNCIL CONSEIL CANADIEN DES EMPLOYEURS</p>	Canadian Employers' Council
Chili	 <p>CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO</p>	Confederación de la Producción y del Comercio

Colombie		Asociación Nacional de Empresarios de Colombia
Costa Rica		Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado
Côte d'Ivoire	 <i>"Le Patronat Ivoirien"</i>	Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire
Croatie	 CEA Croatian Employers' Association	Croatian Employers' Association
Danemark		Confederation of Danish Employers
Djibouti	 CNED CONFEDERATION NATIONALE DES EMPLOYEURS DE DJIBOUTI	Confédération Nationale des Employeurs de Djibouti
République dominicaine	 COPARDOM Fundado en 1945	Confederación Patronal de la República Dominicana
Équateur	 CÁMARA DE INDUSTRIAS Y PRODUCCIÓN	Federación Nacional de Cámaras de Industrias y Producción del Ecuador
Espagne		Confederación Española de Organizaciones Empresariales
États-Unis	 USCIB UNITED STATES COUNCIL FOR INTERNATIONAL BUSINESS	United States Council for International Business
Finlande	Confederation of Finnish Industries 	Confederation of Finnish Industries
France		Mouvement des Entreprises de France

Guatemala		Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras
Islande		SA Business Iceland
Japon		Japan Business Federation
Maurice		Mauritius Employers' Federation
Mexique		Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos
Namibie		Namibian Employers' Federation
Norvège		Confederation of Norwegian Enterprise
Nouvelle-Zélande		Business New Zealand
Pakistan		Employers' Federation of Pakistan
Panama		Consejo Nacional de la Empresa Privada
Pérou		Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas

Royaume-Uni		Confederation of British Industry
Suède		Confederation of Swedish Enterprise
Suisse	 SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND UNION PATRONALE SUISSE UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI	Union Patronale Suisse
Thaïlande		Employers' Confederation of Thailand
Trinité-et-Tobago		Employers' Consultative Association of Trinidad & Tobago
Turquie	 TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU TURKISH CONFEDERATION OF EMPLOYER ASSOCIATIONS	Turkish Confederation of Employer Associations
Uruguay	 CAMARA DE INDUSTRIAS DEL URUGUAY	Cámara de Industrias del Uruguay
Venezuela		Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela
Zambie	 Zambia Federation of Employers	Zambia Federation of Employers

ANNEXE I : Questionnaire de l'OIE sur l'action de grève

CADRE JURIDIQUE ET DÉFINITION

1. La grève est-elle considérée comme un droit ?
2. La grève est-elle considérée comme un droit individuel ou un droit collectif ?
3. À quel niveau et comment la grève est-elle règlementée (par la législation, par la jurisprudence, par le biais de conventions collectives) ?

CONDITIONS PRÉALABLES

4. Quelles sont les conditions préalables à remplir pour qu'un appel à la grève soit légal ?
5. Faut-il qu'il y ait préalablement une tentative de conciliation entre les parties avant que les syndicats/travailleurs déclarent la grève ?
6. Quelle est la majorité/le scrutin à atteindre pour que les syndicats/travailleurs puissent déclarer la grève ?
7. Le syndicat/les travailleurs sont-ils tenus d'informer l'employeur de l'action de grève et avec quel préavis ?

RESTRICTIONS

8. Les grèves sont-elles autorisées uniquement pour des raisons économiques et sociales ou aussi pour des motifs d'ordre politique ?
9. Peut-on appeler à la grève uniquement pour renouveler une convention collective ou pour négocier une première convention collective ?
10. Une grève à l'échelle nationale est-elle autorisée ? Les grèves sectorielles sont-elles autorisées ? Ou bien une grève n'est-elle autorisée qu'au sein d'une entreprise ?
11. Les grèves de solidarité sont-elles autorisées ?
12. Existe-t-il une obligation de paix sociale durant la validité d'une convention collective ?

EFFETS

13. Une action de grève est-elle considérée comme une rupture du contrat de travail ? (Par conséquent, la participation à une grève peut-elle constituer un motif valable de licenciement ?)
14. En cas de grèves illégales, le syndicat peut-il être poursuivi en dommages et intérêts ? Le syndicat est-il doté de la personnalité juridique et à ce titre peut-on lui infliger des sanctions économiques ?
15. Dans le cas de grèves interdites pour des raisons politiques, quelles sont les sanctions prévues pour les grévistes ?
16. Les grévistes sont-ils payés d'une quelconque façon pendant la grève ? (par exemple, par le syndicat ou par l'employeur, au cas où il s'agit d'une clause figurant dans la convention collective)
17. Les autorités publiques peuvent-elles intervenir au cours d'une grève légale ? De quelle manière et dans quels cas ?

SERVICES ESSENTIELS

18. Existe-t-il une définition des services essentiels ? Comment définit-on un service essentiel ?
19. Y a-t-il des services minimums prévus pour les services définis comme essentiels ?

BESOINS DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS

20. Quels points votre organisation d'employeurs considère-t-elle comme étant essentiels/problématiques dans la réglementation de l'action de grève dans le cadre de votre système juridique ?

L'Organisation internationale des Employeurs (OIE) constitue le plus vaste réseau mondial du secteur privé, avec plus de 150 fédérations membres employeurs et d'entreprises. Dans les débats portant sur la politique sociale et du travail au sein de l'Organisation internationale du Travail, dans l'ensemble du système multilatéral et des Nations unies, ainsi que dans le G20 et d'autres processus récents, l'OIE est reconnue comme la Voix de l'entreprise.



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores

The Global Voice of Business

© OIE 2017 | 71 Av. Louis-Casai | 1216 Cointrin/ Genève
T: +41 22 929 00 00 | ioe@ioe-emp.com | www.ioe-emp.org/fr