

La réglementation des grèves dans l'Union des 27 et au-delà

Synthèse comparative

Wiebke Warneck

Institut syndical européen pour la Recherche, la Formation et la Santé et Sécurité
(ETUI-REHS)

Bruxelles 2008

Le présent document peut être téléchargé gratuitement en anglais et en français sur le site internet de l'ETUI-REHS. Des versions italienne et tchèque sont en préparation.

Traduit de l'anglais par Joël Beaumet.

Bruxelles 2008

© Éditeur : ETUI-REHS aisbl, Bruxelles

Tous droits réservés

Imprimé par : Imprimerie de l'ETUI-REHS, Bruxelles

D/2008/10.574/02

ISBN : 978-2-87452-117-1 (version imprimée)

ISBN : 978-2-87452-118-8 (version PDF)

L'ETUI-REHS bénéficie du soutien financier de la Communauté européenne.

La Communauté européenne ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information contenue dans cette publication.

Table des matières

Introduction	5
Analyse comparative	7
Glossaire	13
1. Allemagne	14
2. Autriche	16
3. Belgique	18
4. Bulgarie	20
5. Chypre	22
6. Croatie	23
7. Danemark	24
8. Espagne	26
9. Estonie	28
10. Finlande	30
11. France	32
12. Grèce	34
13. Hongrie	36
14. Irlande	38
15. Islande	40
16. Italie	42
17. Lettonie	44
18. Lituanie	46
19. Luxembourg	48
20. Malte	50
21. Norvège	52
22. Pays-Bas	54
23. Pologne	56
24. Portugal	58
25. République tchèque	60
26. Roumanie	62
27. Royaume-Uni	64
28. Slovaquie	66
29. Slovénie	68
30. Suède	70
Bibliographie	73

Introduction

Dans le contexte de la mondialisation, les capitaux franchissent de plus en plus les frontières. Les entreprises européennes tirant parti des possibilités ouvertes par le marché intérieur, les transactions transnationales deviennent monnaie courante.

Si le mouvement syndical européen est, lui aussi, désireux de relever le défi que représentent la mobilité et la libre circulation des services et de la production au sein du marché intérieur, la réponse évidente, s'agissant des conflits du travail, est de faire traverser les frontières à l'action collective.

Aujourd'hui encore, l'action collective est fortement conditionnée par les systèmes nationaux de relations professionnelles, qui sont extrêmement spécifiques à chaque pays. À ce titre, elle est régulée presque exclusivement par des dispositions nationales (législation, conventions collectives et jurisprudence). Les syndicats européens doivent donc, dans un premier temps, agir à l'intérieur des frontières « législatives » nationales, tout en s'efforçant de coordonner les actions nationales à un échelon transnational afin de leur conférer un impact européen.

Dans ces circonstances, il n'est guère surprenant de voir se multiplier les demandes d'information sur le type d'actions pouvant être menées dans le cadre des réglementations nationales. Les dernières études comparatives sur le sujet ayant été menées il y a au moins dix ans, elles ne prennent pas en compte les nouveaux États membres. L'objectif de cette publication était donc de recueillir des informations mises à jour sur les dispositions régissant l'action collective dans les différents États membres de l'UE et au-delà.

Ce rapport ne se veut pas exhaustif. Il s'agit d'un bref panorama des situations nationales : quels types d'actions observe-t-on dans les différents pays ? Sont-elles légales ? À quels types de restrictions ou d'exigences procédurales faut-il se conformer quand on mène une action collective ? Quelles sont les implications pour les travailleurs dans les différents pays ?

Le rapport propose une première analyse comparative succincte, comprenant un glossaire, suivie de la présentation des systèmes nationaux de l'Union des 27 et au-delà.

Les informations utilisées dans ce document ont été collectées à partir de nombreuses sources écrites, qui ont été vérifiées et révisées par les experts juridiques nationaux du NETLEX. Nous remercions chaleureusement nos collègues pour leur prompt et précieuse contribution.

Wiebke Warneck
ETUI-REHS – Research officer
Mars 2007

Analyse comparative

Dans la plupart des pays, le droit ou la liberté de mener une action collective est **garanti par la Constitution**, à l'exception de l'Autriche, de la Belgique, du Luxembourg, de la République de Malte, des Pays-Bas, de l'Irlande et du Royaume-Uni. En Allemagne et en Finlande, ce droit découle de la liberté d'association.

Dans de nombreux pays, c'est un domaine du droit qui, dans la mesure où il n'existait pas préalablement de législation détaillée sur le sujet, a été principalement **développé par les tribunaux**. C'est le cas en Belgique, au Danemark, en France, en Allemagne, en Grèce, en Irlande, en Italie, au Luxembourg et aux Pays-Bas.

Il n'existe pas encore de jurisprudence fournie sur l'action collective dans les pays de l'UE12. Dans ces pays, l'action collective est régie exclusivement par la loi. Il en va de même en Finlande, en Islande, au Portugal, en Espagne et au Royaume-Uni. En Grèce et en Irlande, la réglementation repose à la fois sur la législation et sur la jurisprudence. C'est également le cas, dans une certaine mesure, en France, du moins pour le secteur public.

Base juridique du droit à l'action collective ¹				
Pays	Constitution	Législation	Jurisprudence	Conventions collectives
Allemagne	Non explicite	-	+	-
Autriche	-	-	-	-
Belgique	-	-	+	-
Bulgarie	+	+	-	-
Chypre	+			
Croatie	+	+	-	-
Danemark	+	-	+	+
Espagne	+	+		
Estonie	+	+	-	-
Finlande	Non explicite	+		
France	+	+ (secteur public)	+	-
Grèce	+	+	+	-
Hongrie	+	+	-	-
Irlande	-	+	+	+
Islande	+	+	-	-
Italie	+	-	+	-
Lettonie	+	+	-	-
Lituanie	+	+	-	-
Luxembourg	-	-	+	-
Malte		+/-		
Norvège	+	-		
Pays-Bas	-	-	+	-
Pologne	+	+	-	-
Portugal	+	+		
République tchèque		+	-	-
Roumanie	+	+	-	-
Royaume-Uni	-	+		-
Slovaquie	+	+		
Slovénie	+	+	-	-
Suède	+	+	-	+

¹ Cases vides: données non disponibles

La réglementation de cette branche du droit du travail par les *partenaires sociaux* eux-mêmes, au moyen de conventions collectives, est très spécifique au Danemark, à la Suède et à l'Irlande.

Dans certains pays, comme la Belgique, l'Italie et la France, le droit à l'action collective est un *droit individuel*, alors que dans d'autres, tels l'Allemagne, la Grèce, la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie et la Suède, il doit être exercé par les *syndicats*.

L'UE27 offre un paysage très hétérogène en ce qui concerne les *différents types d'actions collectives* qui y sont menés. D'ailleurs, le même type d'actions collectives n'y est pas toujours désigné par le même terme. De plus, un type d'actions collectives peut être légal dans certains systèmes juridiques, mais interdit dans d'autres.

Dans la plupart des pays, les *grèves purement politiques* sont interdites, du moins en théorie, sauf au Danemark (si l'action est brève et mue par un « motif raisonnable »), en Finlande, en Irlande, en Italie et en Norvège.

L'*action de solidarité* – soutien apporté à d'autres travailleurs dans leur action initiale – est actuellement, dans certaines conditions, considérée comme légale dans de nombreux pays, à l'exception de la Lettonie, du Luxembourg, des Pays-Bas et du Royaume-Uni. En Allemagne et en Italie, les dispositions régissant l'action de solidarité sont relativement complexes. En Espagne, sa légalité doit être déterminée au cas par cas.

Dans ce document, le *piquet de grève* désigne uniquement la persuasion verbale, auquel cas ce type d'actions est légal dans tous les pays qui en font mention, à l'exception de la France. La violence physique est en revanche interdite dans la totalité des pays.

Le *boycottage* est autorisé au Danemark, aux Pays-Bas, en Norvège, au Portugal et en Suède, et le *blocus* au Danemark, en Finlande, en Norvège et en Suède.

La *grève perlée*, en tant que forme d'action collective légale, est pratiquée en Finlande, en Allemagne, en Grèce, en Irlande, au Luxembourg, à Malte, aux Pays-Bas, en Norvège, au Portugal, en Suède et au Royaume-Uni, alors qu'elle est interdite en Belgique, au Danemark et en France.

La *grève du zèle* est illégale au Danemark, en France et en Norvège, mais peut être menée à Chypre, en Finlande, en Allemagne, en Grèce, en Hongrie, en Irlande, au Luxembourg, à Malte, aux Pays-Bas, en Espagne, en Suède et au Royaume-Uni.

La *grève d'avertissement* est autorisée en Bulgarie, à Chypre, en Estonie, en Allemagne, en Hongrie, en Lituanie, en Pologne et en Roumanie. Dans la plupart de ces pays, le droit à cette forme d'action est limité en termes de durée.

La situation en Irlande et au Royaume-Uni est très spécifique en ce sens que toute action collective y est en principe illégale. Étant donné qu'il existe une règle d'immunité dans certaines circonstances définies, les différentes formes d'action sont toutefois considérées comme légales.

L'*action de solidarité internationale*² est considérée comme légale en Belgique, en Grèce (dans certaines conditions), en Irlande, en Italie, au Luxembourg, en Norvège et en Suède. Dans la majorité des pays, il faut que l'action initiale menée dans un pays étranger soit légale.

² Voir Clauwaert 2002 et Aaltonen 1999.

Types d'actions collectives ³								
Pays	Blocus	Boycottage	Grève perlée	Grève du zèle	Piquet de grève	Grève politique	Grève de solidarité	Grève d'avertissement
Allemagne	-		+	+	+	-	+/-	+
Autriche								
Belgique			-		+	+/-	+	
Bulgarie					+	-	+	+
Chypre				+			+	+
Croatie							+	
Danemark	+	+	-	-	+	+/-	+	
Espagne							+/-	
Estonie							+(3 jours)	+(1h)
Finlande	+		+	+		+	+	
France	-		-	-	-	-	+	
Grèce			+	+		-	+	
Hongrie				+	+	-	+	+(2 heures)
Irlande			+	+	+	+	+	
Italie					+	+	+/-	
Lettonie						-	-	
Lituanie								+(2 heures)
Luxembourg			+	+	+		-	
Malte			+	+	+		+	
Norvège	+	+	+	-	+	+	+	
Pays-Bas	+	+	+	+		-	-	
Pologne							+(1/2 journée)	+
Portugal		+	+		+		+	
République tchèque					+		+	
Roumanie						-	+	+(2 heures)
Royaume-Uni			+	+	+	-	-	
Slovaquie					+		+	
Slovénie						-		
Suède	+	+	+	+			+	

Il existe des *restrictions* au droit à l'action collective dans tous les pays étudiés. Elles peuvent être commandées par l'obligation de paix sociale, de recherche d'un règlement pacifique des conflits avant le lancement d'une action collective ou de service minimum pendant une grève dans certains secteurs. De la même manière, certains groupes de travailleurs, par exemple les fonctionnaires ou les membres des forces armées, peuvent être exclus du droit à l'action collective, l'action collective peut devoir répondre à un principe de proportionnalité ou être l'*ultima ratio*, un délai de préavis être respecté ou un référendum sur la grève tenu avant l'action.

³ Cases vides : données non disponibles

Restrictions au droit à l'action collective ⁴						
Pays	Obligation de paix sociale	Exigences procédurales		Briseurs de grève	Règlement du conflit	Ultima ratio
		Préavis	Référendum			
Allemagne	+	-	+ (syndicats)	+		+
Autriche	+					+
Belgique	+ Non juridiquement contraignant					
Bulgarie		+	+	+	+	+
Chypre		+ (renouvellement des conventions collectives)				
Croatie		+		+	+	+
Danemark	+	+ (conventions collectives)	+ (conventions collectives)		+	
Espagne	+	+				
Estonie		+	+	+		+
Finlande	+	+				
France	-	+ (secteur public)		+		+
Grèce	+	+	+			
Hongrie						+
Irlande		+	+			
Islande	+	+	+		+	
Italie	+				+	
Lettonie	+	+	+	+	+	+
Lituanie	+	+	+		+	
Luxembourg	+			+	+	+
Malte					+	
Norvège	+	+	-		+	
Pays-Bas	+	+/-	+ (syndicats)	+		+
Pologne		+	+		+	
Portugal	+	+	+ (hors syndicat)			
République tchèque	+	+	+		+	+
Roumanie	+		+		+	
Royaume-Uni		+	+			
Slovaquie	+	+	+	+		+
Slovénie		+	+		+	
Suède	+	+				

⁴ Cases vides : données non disponibles

L'une des dispositions présente dans presque tous les systèmes des relations professionnelles - à l'exception de la France - est l'**obligation de paix sociale** résultant des conventions collectives et interdisant toute action collective pendant la durée d'application d'un accord.

Les **exigences procédurales** sont fixées soit par la loi, soit par les conventions collectives. Elles portent généralement sur les préavis, les référendums de travailleurs avant une grève et les procédures de conciliation.

Les **délais de préavis** devant être respectés varient d'un pays à un autre, de 24 heures à 7 jours, voire 14 jours, selon les cas.

L'obligation d'organiser un **référendum** des travailleurs est imposée par la loi ou, comme au Danemark, les conventions collectives. Elle peut aussi être fixée par les statuts des syndicats, comme en Allemagne et aux Pays-Bas.

Dans certains pays, une **procédure de règlement du conflit**⁵ doit être respectée ou mise en œuvre avant toute action collective. C'est le cas en Bulgarie, en Croatie, en République tchèque, au Danemark, en Hongrie, en Islande, en Italie, en Lettonie, en Lituanie, au Luxembourg, à Malte, en Norvège, en Pologne, en Roumanie et en Slovénie.

Dans aucun des pays qui ont fourni des informations concernant les **briseurs de grève**, on ne peut avoir recours à ceux-ci de quelque façon que ce soit pour remplacer les travailleurs en grève.

Dans un très petit nombre de pays, **l'action collective peut être reportée** pendant une période de temps définie : Estonie, Finlande, Norvège, Espagne et Suède. Ce report peut être décidé par le gouvernement, le Ministère du travail ou le Parlement selon la législation nationale. La période de report va de 14 jours en Suède et en Finlande à pas moins d'un mois en Estonie.

Dans la plupart des pays de l'UE, arrêter de travailler pour prendre part à une action collective ne constitue plus une **violation du contrat de travail**. Dans les faits, le contrat et, par conséquent, les deux principales obligations qui en découlent – travailler et être rémunéré – sont suspendus. La participation à une action collective reste considérée comme une violation du contrat de travail en Autriche, au Danemark, en Irlande et au Royaume-Uni.

Une **grève illégale** peut entraîner le licenciement des travailleurs qui y prennent part ou l'obligation (pour le syndicat, l'individu ou les deux) d'indemniser les dommages subis.

⁵ Voir Düvel *et al.* 2004.

Glossaire

Ce glossaire est proposé à titre indicatif uniquement, puisqu'il n'existe aucune définition recouvrant l'ensemble des situations observées dans l'UE27 et au-delà. De plus, les mêmes termes ne désignent pas toujours la même action.

Blacking – Boycottage consistant à refuser de traiter des produits, de prester un travail ou des services

Blocus – S'abstenir de travailler dans l'entreprise impliquée dans le conflit

Grève perlée – Ralentir le rythme de travail

Occupation – Les travailleurs prennent possession de tout ou d'une partie des locaux. La poursuite de la production peut être totale ou partielle.

Grève partielle – Seuls quelques groupes de travailleurs de l'entreprise cessent le travail

Obligation de paix sociale – Si une convention collective est en vigueur, les parties signataires s'engagent à ne pas mener d'action collective pendant la durée d'application de l'accord

Piquet de grève – Les grévistes présents en dehors des locaux de l'entreprise tentent d'empêcher les autres travailleurs de travailler et de les convaincre de rejoindre le mouvement

Grève politique – Grève dirigée contre le gouvernement en relation avec des questions n'ayant généralement pas trait à l'emploi

Grève tournante - Grève organisée de manière que seule une partie du personnel cesse le travail, chaque groupe se relayant à tour de rôle

Grève bouchon – Grève centrée sur certaines parties ou services d'un secteur ou d'une entreprise

Grève ponctuelle – Phases d'action de grève de courte durée pendant une période de temps définie

Grève – Refus concerté et prolongé des travailleurs d'accomplir leur travail

Référendum sur la grève – Vote des travailleurs sur la poursuite de la grève

Indemnités de grève - Indemnités versées par un syndicat à ses adhérents en grève, et parfois aux non-membres, afin de les soutenir financièrement pendant une grève

Briseurs de grève - Travailleurs engagés pendant une grève principalement dans le but de mettre l'action en échec

Préavis de grève – Annonce formelle par un groupe de travailleurs destinée à informer leur employeur ou un organisme gouvernemental compétent qu'ils seront en grève à la date indiquée

Action de solidarité – Arrêt de travail concerté par le personnel de l'employeur A pour soutenir le personnel en grève de l'employeur B et exercer une pression indirecte sur l'employeur B

Grève d'avertissement – Grève de courte durée avant l'action collective proprement dite

Grève sauvage - Grève déclenchée en dehors de toute consigne syndicale dans les pays où le droit à l'action collective est un droit syndical

Grève du zèle – Grève pendant laquelle les travailleurs appliquent à la lettre les consignes régissant leurs activités

1. Allemagne

Base juridique :

La liberté de grève n'est pas explicitement mentionnée dans la Constitution allemande, mais découle de la liberté d'association garantie par le texte (art. 9 III). En Allemagne, la réglementation des conflits du travail repose presque exclusivement sur la jurisprudence, la principale question étant de déterminer leur légalité.

Définition :

Une grève est définie comme un arrêt de travail planifié et exécuté conjointement par un nombre substantiel de salariés d'un secteur ou d'un établissement, dans le but de parvenir au règlement d'un conflit collectif du travail. Par ailleurs, la grève doit être liée à une convention collective et initiée par un syndicat.

Types d'actions collectives :

- Grèves totales
- Grèves partielles ou grèves bouchons : seuls quelques groupes de travailleurs de l'établissement ou du secteur prennent part au mouvement
- Grèves perlées ou grèves du zèle
- Grèves d'avertissement
- Piquets de grève (sans violence physique)
- Grèves politiques (illégales)
- Grèves sauvages (illégales)
- Actions de solidarité

Les actions de solidarité comme les grèves politiques sont généralement illégales. Pour être légale, une action de solidarité doit remplir les conditions suivantes :

- Elle ne doit pas avoir pour objectif de défendre les intérêts personnels des participants.
- Elle doit viser l'une des parties impliquées dans le conflit initial.
- Elle doit être nécessaire, légitime et raisonnable proportionnellement à l'objectif.
- L'action initiale ne doit pas être illégale.

Les autres conditions à la légalité d'une action de solidarité sont les suivantes :

- L'employeur concerné par l'action de solidarité n'est pas resté neutre dans le conflit initial.
- Les employeurs impliqués dans l'action primaire et secondaire forment une entité économique (par exemple, un groupe de sociétés ou une coopération étroite entre des sous-traitants).

L'argument qui sous-tend ces dispositions est que l'employeur contre lequel est dirigée l'action de solidarité doit pouvoir être en mesure d'influencer l'employeur engagé dans le conflit initial.

Restrictions :

Le Tribunal fédéral du travail a défini les conditions selon lesquelles une grève est « généralement acceptable » :

- L'action collective doit être engagée uniquement par des parties en mesure de conclure des conventions collectives, c'est-à-dire les syndicats.
- L'objectif de l'action collective doit être de garantir ou d'améliorer les conditions de travail au moyen d'une convention collective négociée.
- L'obligation de paix sociale doit être respectée.
- L'action collective ne doit pas violer les dispositions fondamentales du droit du travail.
- L'action collective doit répondre au principe de l'*ultima ratio*.
- L'action collective doit respecter les règles de fair play.

Le droit de grève ou de lock-out est limité par l'obligation contractuelle de maintien de la paix sociale. Toute action collective portant sur des questions traitées par un accord en vigueur est interdite. Les questions non traitées dans l'accord ou portant sur des dispositions caduques peuvent faire l'objet d'une action.

Conformément au principe de dernier recours, toutes les possibilités de règlement pacifique doivent avoir été épuisées si cela a été stipulé dans la convention collective. Les conflits du travail qui dérogent à ce principe sont généralement illégaux, hormis les grèves d'avertissement ponctuelles de courte durée visant à influencer le cours des négociations.

Les employeurs peuvent affecter d'autres salariés aux postes des grévistes sur la base du volontariat (briseurs de grèves).

Les fonctionnaires allemands n'ont pas le droit de grève.

Effets :

Pendant une grève, les contrats de travail sont suspendus. Les travailleurs ne perçoivent pas de salaire, mais les syndicats disposent de fonds de grève servant à indemniser les grévistes. Les travailleurs non grévistes continuent de percevoir leur salaire. Toutefois, ils ne sont plus rémunérés s'il leur est impossible de travailler du fait de la grève.

Les syndicats sont responsables en cas de grève illégale et peuvent être amenés à indemniser les dommages subis.

Conflits internationaux :

Dans la mesure où la légalité des actions de solidarité menées en Allemagne est soumise à des conditions très restrictives, les actions de solidarité engagées par des travailleurs allemands en soutien à des travailleurs étrangers semblent être considérées comme illégales pour les mêmes motifs.

2. Autriche

Base juridique :

Le droit de grève n'est pas codifié en Autriche. Ni la Constitution ni la législation nationale ne précisent si les travailleurs autrichiens peuvent faire grève et dans quelles conditions, ou quels effets juridiques peut entraîner la participation à une grève. Par ailleurs, il n'existe aucune jurisprudence de la Cour suprême en la matière. L'action collective est toutefois tolérée depuis 1870.

Définition :

Arrêt de travail planifié, déclenché par un nombre relativement important de salariés d'un secteur, d'une profession ou d'une entreprise, en vue d'atteindre un objectif particulier, avec l'intention de reprendre le travail après avoir atteint cet objectif et/ou à la fin du conflit.

Types d'actions collectives :

- Grèves totales
- Grèves partielles
- Grèves bouchons centrées sur certaines parties ou services d'un secteur ou d'une entreprise
- Grèves d'avertissement
- Boycottages
- Grèves non dirigées contre un employeur, mais poursuivant d'autres objectifs, comme les grèves politiques et de solidarité (illégal)

Restrictions :

En Autriche, peu de dispositions légales interdisent expressément les conflits du travail.

Les conventions collectives impliquent l'obligation contractuelle de paix sociale sur toutes les questions traitées par la convention collective. Cela signifie que les parties signataires ne doivent employer aucune forme d'action collective pendant la durée d'application d'une convention collective, afin de garantir les amendements apportés aux dispositions sur lesquels elles se sont accordées lors de la signature de la convention collective.

En outre, l'action collective est illégale si elle ne repose pas sur un motif raisonnable.

Les formes d'action de solidarité, menées en soutien à d'autres travailleurs, sont généralement considérées comme illégales, même en cas de soutien à un mouvement de grève économique.

La grève est considérée comme une action de dernier recours et le principe de proportionnalité doit être respecté.

Pendant une grève, il n'est pas possible de remplacer les grévistes par des travailleurs temporaires. Les offices de l'emploi ne sont pas non plus autorisés à placer des demandeurs d'emploi dans une entreprise touchée par une grève. Par ailleurs, il est interdit à d'autres entreprises de « prêter » des travailleurs. De la même manière, il ne peut être accordé un permis de travail à des étrangers destinés à remplacer des grévistes.

Effets :

Quelle que soit la légalité de l'action, la participation peut entraîner des effets juridiques pour le gréviste en vertu des dispositions générales du Code civil et du Code pénal, par exemple des poursuites pénales (grève illégale). Il peut également être licencié, puisque la participation à une action collective constitue une violation du contrat de travail. Mais s'il a initié ou soutenu la grève, le syndicat peut imposer, dans l'accord de règlement, une solution interdisant toute sanction et exiger la réintégration des grévistes licenciés.

Dans la fonction publique, il n'existe plus de restrictions légales à l'action collective. Dans la pratique, certaines restrictions peuvent toutefois naître du devoir de loyauté envers l'employeur.

Conflits internationaux :

Aucune référence juridique directe n'a été trouvée à cet égard. Les principes généraux s'appliquent donc également aux actions menées en vue d'influencer un employeur étranger ou en soutien à des travailleurs étrangers.

3. Belgique

Base juridique :

En Belgique, le droit de grève n'est pas défini par la loi, mais a été développé par la jurisprudence. En 1981, la Cour de cassation belge a décidé que le travailleur est en droit, en cas de grève, de ne pas accomplir le travail dont il a la charge en vertu de son contrat. Par conséquent, la participation à une grève ne constitue pas en soi un acte illégal. Le droit de grève est reconnu comme un droit individuel, ce qui signifie que les travailleurs peuvent prendre part à une grève qui n'est pas approuvée par un syndicat. Le travailleur gréviste exerce sa liberté d'association. Cette action est donc considérée comme une suspension justifiée du contrat de travail.

Le droit de grève est reconnu comme un droit fondamental, dont les effets sont réglementés par la législation.

Définition :

La législation belge ne donne pas de définition précise de la grève. Une grève désigne un arrêt temporaire de travail, concerté et généralement collectif.

Deux éléments doivent obligatoirement être réunis pour qu'il y ait grève:

- Arrêt de travail (travail que les grévistes sont tenus d'accomplir en vertu du droit civil ou de leur contrat de travail)
- L'objectif doit être d'exercer une pression sur l'employeur ou une tierce partie. Une grève ne doit pas obligatoirement être dirigée exclusivement contre l'employeur. Les revendications à l'origine de l'action peuvent concerner un secteur entier, voire le programme national de planification économique et industrielle.

Types d'actions collectives :

En Belgique, les grèves primaires et secondaires sont autorisées. Les grèves purement politiques sont en revanche interdites.

- Grèves : portant sur les salaires et les conditions de travail dans l'entreprise, l'ensemble du secteur ou du secteur privé
- Grèves de solidarité
- Grèves politiques : dirigées contre le gouvernement belge ou d'un autre pays et non liées à des questions d'emploi (illégales). Elles sont légales si elles portent sur des questions ayant trait à l'emploi.
- Piquets de grève : ils sont légaux s'ils sont pacifiques et ne s'accompagnent d'aucune contrainte physique visant, par exemple, à interdire l'accès au lieu de travail.
- Grèves spontanées : si l'obligation de paix sociale n'a pas été respectée (pas toujours illégales).
- Work-in/Occupations : travailleurs prenant possession de tout ou partie des locaux. La poursuite de la production peut être totale ou partielle (actions illégales).
- Ensemble du personnel
- Une partie du personnel
- Grèves continues
- Grèves ponctuelles

- Grèves du zèle (illégales)
- Grèves perlées (illégales)

Les deux dernières formes d'action sont illégales, car seul un refus total de travailler est autorisé.

Restrictions :

Si une convention collective prévoit une obligation de paix sociale, celle-ci doit être respectée. Elle n'est toutefois juridiquement contraignante que dans une certaine mesure, du fait que les syndicats ne sont pas tenus responsables des dommages afférents. La raison en est que les syndicats n'ont pas de personnalité juridique et ne peuvent donc pas être condamnés pour le non-respect de cette obligation. La clause de paix sociale repose sur la confiance.

La loi stipule que, en cas de grève, les capitaux et les équipements doivent être protégés, les services publics nécessaires maintenus et les missions d'urgence requises exécutées.

Le comité paritaire (représentants des employeurs et des syndicats) doit convenir des produits et services devant être maintenus en cas de grève ou de lock-out, et de la façon dont il convient de répondre à ces besoins. En 1999, les tribunaux ont explicitement statué que le droit de grève devait être compensé par d'autres droits et intérêts légitimes de la société dans son ensemble.

Plusieurs pratiques judiciaires limitent l'exercice du droit de grève, en réglementant la grève elle-même et ses conséquences illégales, et en l'interdisant le cas échéant. Ce sont les tribunaux généraux, et non le Tribunal du travail, qui tranchent dans ce domaine.

Effets :

La jurisprudence stipule qu'une grève n'est qu'une simple suspension du contrat de travail. Par conséquent, la participation à une grève ne constitue pas une violation du contrat.

Les grévistes n'ont pas droit à rémunération, mais des indemnités de grève peuvent leur être versées par le syndicat.

Les syndicats n'ayant pas de personnalité juridique, il n'existe en principe aucun recours contre eux en cas de grève illégale. Mais le salarié individuel qui participe à une grève illégale se rend coupable d'une infraction, pouvant entraîner son licenciement. Il peut également être tenu responsable des dommages résultant de l'action.

Conflits internationaux :

Les travailleurs belges disposent de nombreux moyens de mener des grèves de solidarité internationales, les actions de ce type étant généralement légales dans le pays. Les syndicats peuvent ainsi soutenir les travailleurs étrangers sans trop d'obstacle.

L'illégalité de l'action initiale n'affecte pas la légalité de l'action de solidarité.

4. Bulgarie

Base juridique :

Le droit de grève est garanti par l'art. 50 de la Constitution bulgare : « *Les travailleurs et les salariés bénéficient du droit de grève pour la défense de leurs intérêts collectifs dans la sphère économique et sociale. Ce droit s'exerce dans les conditions et procédures définies par la loi* » et est régi par la Loi sur le règlement des conflits collectifs du travail.

Définition :

La grève désigne un conflit entre des travailleurs et des employeurs portant sur les relations du travail, la sécurité sociale et les niveaux de vie. La définition englobe également les conflits relatifs à la conclusion ou à l'application d'une convention collective.

Le droit de grève n'est pas limité aux syndicats. Des groupes de travailleurs peuvent décider une grève.

Types d'actions collectives :

- Grèves symboliques
- Grèves d'avertissement
- Grèves de solidarité
- Piquets de grève (persuasion pacifique)
- Grèves politiques (illégales)

Restrictions :

Selon la Loi sur le règlement des conflits collectifs du travail, le droit de grève est garanti pour tous les secteurs de l'économie, mais les parties en négociation sont tenues de conclure un accord écrit au moins trois jours à l'avance.

L'accord doit stipuler que, pendant la grève proprement dite, les travailleurs et les employeurs doivent garantir les conditions nécessaires à la réalisation des activités dont l'inexécution pourrait compromettre ou causer un préjudice irréparable à :

- la vie et la santé des personnes nécessitant une aide médicale d'urgence ou admises à l'hôpital pour traitement ;
- la production, la distribution et la fourniture de gaz, d'électricité et de chauffage, les services publics, les services de transport, les services de radiodiffusion et de télévision, et les services téléphoniques ;
- la propriété de l'État, les biens personnels ou l'environnement naturel ;
- l'ordre public.

En cas d'incapacité à parvenir à un tel accord, chaque partie peut déposer une demande auprès de l'Institut national pour la réconciliation et l'arbitrage en vue de demander le règlement du différent par un arbitre unique ou une commission d'arbitrage.

Avant toute grève, tous les moyens de négociation doivent être épuisés, la grève devant être le dernier recours. La légalité d'une grève repose sur de nombreuses conditions. Un référendum sur l'action doit être organisé, auquel doit participer au moins la majorité simple du personnel de l'entreprise. Un préavis de grève écrit doit être remis à l'employeur au minimum sept jours à l'avance. Cette règle ne s'applique pas aux grèves d'avertissement. Les grévistes doivent

rester sur leur lieu de travail pendant la grève. Au plus tard trois jours avant le début de la grève, les parties doivent convenir par écrit des services minimums devant être maintenus.

En Bulgarie, les fonctionnaires ne peuvent participer qu'aux grèves symboliques.

Effets :

Les grévistes ne sont pas rémunérés, mais restent couverts par la sécurité sociale. Ils sont protégés contre le licenciement.

5. Chypre

Base juridique :

Dans la république de Chypre, le droit de grève est garanti par l'art. 27 de la Constitution :

1.) *Le droit de grève est reconnu et son exercice est réglementé par la loi aux seules fins de préserver la sécurité de la République, l'ordre constitutionnel, l'ordre public, la sécurité publique, le maintien des biens et des services essentiels à la vie de la population ou la protection des droits et des libertés garanties par la Constitution à chaque individu.*

2.) *Il est interdit aux membres des forces armées, de la police et de la gendarmerie de faire grève. Une loi peut étendre cette interdiction aux membres du secteur public.*

Les lois réglementant le droit de grève ne peuvent exister que dans le cadre restreint prévu par la Constitution.

Types d'actions collectives :

- Grèves illimitées
- Grèves d'avertissement
- Grèves de vingt-quatre heures
- Arrêts de travail de quelques heures
- Grèves du zèle
- Grèves de solidarité

Restrictions :

Si le conflit porte sur le renouvellement d'une convention collective, un délai de préavis de 10 jours doit être respecté. S'il concerne la violation d'un accord existant, aucun préavis ne s'applique.

Effets :

Un travailleur ne peut pas être sanctionné pour avoir participé à une grève.

6. Croatie

Base juridique :

Le droit de grève est garanti par la Constitution croate et réglementé par la Loi sur le travail et d'autres lois spéciales.

Définition :

Les syndicats ou leurs confédérations sont en droit d'appeler à la grève dans le but de défendre et de veiller au respect des intérêts économiques et sociaux de leurs membres ou en cas de non-versement de leurs salaires (si les salaires n'ont pas été payés dans un délai de trente jours à compter de la date d'échéance).

Une grève peut également être organisée dans le cadre de la conclusion ou de l'application d'une convention collective.

Types d'actions collectives :

Grèves de solidarité : sont autorisées. Elles doivent faire l'objet d'une notification à l'employeur l'informant du lieu de la grève. Elles peuvent être engagées sans médiation.

Restrictions :

La grève doit donner lieu à une annonce écrite, précisant le motif, le lieu, le jour et l'heure de début. Les procédures de règlement des conflits doivent être mises en œuvre avant toute grève.

Sur proposition de l'employeur, des règles concernant le maintien de la production et les activités essentielles qui ne doivent pas être interrompues pendant la grève ou le lock-out doivent être établies et adoptées en collaboration avec le syndicat.

Dans les forces armées, la police, le secteur de la santé, les Chemins de fer croates, la poste et les télécommunications, le droit de grève est limité par des lois spéciales reposant sur la Constitution.

Effets :

La participation à une grève ne constitue pas une violation du contrat de travail. Les salariés sont protégés contre la discrimination fondée sur l'organisation ou la participation à une grève si celle-ci est conforme à la loi, aux conventions collectives et aux statuts du syndicat.

Un salarié peut être licencié pour avoir pris part à une grève illégale ou pour cause de violation grave du contrat de travail pendant la grève. Un travailleur ne peut en aucune manière être contraint de participer à une action collective. Les salaires peuvent être diminués pendant la grève.

7. Danemark

Le marché du travail danois est réglementé par des accords entre les partenaires sociaux. Dans ce cadre, le droit à l'action collective joue un rôle fondamental en tant qu'instrument de négociation des conventions collectives.

Base juridique :

La liberté d'association et de réunion pacifique est garantie par les art. 78 et 79 de la Constitution. Les règles régissant les conflits du travail sont définies par des conventions collectives contraignantes, et non par la législation nationale, conformément à la tradition volontariste des relations professionnelles au Danemark. En d'autres termes, l'État s'abstient généralement de toute intervention dans ce domaine, laissant cette tâche aux partenaires sociaux.

Les principales organisations patronales et syndicales nationales se sont accordées sur les principes présidant à la légalité des conventions collectives. Ceux-ci ont été définis pour la première fois en 1908 et n'ont pas beaucoup évolué depuis (le principal accord ayant été conclu entre la Confédération nationale du travail du Danemark, LO, et la Confédération des employeurs danois, DA).

Les règles sont néanmoins le fruit d'une longue tradition d'une jurisprudence élaborée par les tribunaux du travail danois.

Les deux lois relatives au droit à l'action collective au sens large sont celles qui réglementent les conflits du travail (Loi sur le tribunal du travail et Loi sur la médiation dans les conflits sociaux).

Définition :

Il y a grève quand un groupe de travailleurs cesse le travail ou refuse de commencer à travailler. Un autre élément de définition est que les travailleurs poursuivent un objectif commun (dont le type ne joue aucun rôle). L'objectif porte généralement sur des questions économiques, mais peut également revêtir un caractère politique.

Spécificité du Danemark : si des salariés poursuivent un objectif commun quand ils notifient la cessation du contrat de travail à leur employeur, cela est considéré comme une action collective.

Types d'actions collectives :

- Grèves totales
- Blocus
- Boycottages
- Grèves du zèle (illégal)
- Grèves perlées (illégal)
- Grèves ponctuelles (illégal)
- Grèves intermittentes
- Blacking
- Piquets de grève (pression morale)
- Grèves politiques (illégal si elles sont organisées pendant la durée d'application d'une convention collective, mais les grèves politiques de courte durée reposant sur un « motif raisonnable » ont été reconnues comme légales par les tribunaux)
- Grèves de solidarité ou, selon le terme en vigueur au Danemark, piquets de grève de solidarité : Un syndicat ou d'autres syndicats de la même organisation centrale soutiennent le conflit principal en demandant à ses/leurs membres de se mettre en grève ou de s'abstenir d'accomplir tout travail en relation avec l'entreprise concernée. Les conditions sont les suivantes :

- Le conflit initial doit être légal.
- Les syndicats doivent partager un intérêt commun.
- L'action doit être appropriée en termes d'influence sur le conflit initial.
- L'action doit répondre au principe de proportionnalité.

Restrictions :

L'obligation de paix sociale stipulée par une convention collective doit être respectée, conformément à l'Accord général. Tout non-respect de cette clause est sanctionné. Par conséquent, la grève devrait être limitée aux cas de négociation d'une nouvelle convention collective. Les actions collectives engagées dans le but d'obtenir une convention collective dans un domaine déjà couvert par un autre accord sont toutefois légales.

Précisons que certains critères doivent être remplis pour qu'une action collective soit légale, parmi lesquels :

- Toutes les possibilités de médiation doivent s'être avérées inefficaces.
- La partie engageant l'action collective doit avoir un intérêt légitime et raisonnable de demander une convention collective.
- L'action doit poursuivre un objectif légal.
- Certaines procédures doivent être respectées dans la mise en œuvre de l'action.

La principale convention collective stipule que les grèves doivent être approuvées par 75% des votants d'une assemblée compétente de l'organisation appelant à la grève. Elle impose également qu'un premier préavis soit publié 14 jours et un deuxième sept jours avant le début de l'action collective.

Effets :

Le Danemark est l'un des rares pays où la participation à une grève légale met un terme à la relation de travail. Pour protéger les travailleurs de cet effet, la plupart des accords de règlement des conflits conclus entre les syndicats et les organisations patronales prévoient une clause stipulant que les grévistes pourront réintégrer leur poste.

Si une grève est soutenue par un syndicat, les grévistes reçoivent une indemnité prélevée sur le fonds de grève de l'organisation.

Conflits internationaux :

Les grèves de solidarité et autres formes d'action collective sont considérées *prima facie* illégales si elles sont menées en soutien d'un conflit se déroulant en dehors du territoire danois. Pour qu'une telle action soit reconnue comme légale, il faut que soit établi que l'action menée au Danemark ne viole pas la clause de paix sociale stipulée dans l'accord principal danois et que l'action primaire étrangère soit légale en vertu de la législation du pays concerné.

En dépit de l'obligation de paix sociale, l'action de solidarité internationale est autorisée, quoique de façon très restrictive :

- L'action initiale doit être légale.
- L'action initiale doit effectivement avoir lieu.
- Il doit exister une communauté d'intérêts suffisante.

La légalité de l'action primaire doit être établie à la lumière de la législation du pays dans laquelle elle est menée ou, si les dispositions de la législation étrangère sont contraires aux principes fondamentaux du droit du travail danois ou si l'interprétation du contenu du droit du travail étranger est extrêmement difficile voire impossible, à la lumière des principes du droit collectif du travail danois.

8. Espagne

Base juridique :

Le droit de grève est garanti par l'art. 28(2) de la Constitution de 1978 :

Le droit de grève est reconnu aux travailleurs pour la défense de leurs intérêts. La loi régissant l'exercice de ce droit établit les garanties nécessaires pour assurer le maintien des services essentiels à la collectivité.

Les dispositions détaillées sont définies dans le Décret sur les relations du travail de 1977.

Définition :

La grève est un arrêt de travail collectif directement lié aux intérêts professionnels des travailleurs.

Types d'actions collectives :

La grève s'entend comme un arrêt total de travail. À ce titre, les formes de grève suivantes sont considérées comme illégales :

- Grèves du zèle
- Sit-in
- Occupations
- Grèves ponctuelles
- Grèves touchant des secteurs stratégiques de l'entreprise
- Grèves bouchons
- Grèves tournantes

Les grèves de solidarité sont illégales aux termes de la loi, mais la Cour constitutionnelle a jugé l'action de solidarité légale dans les cas où il existe une convergence minimale d'intérêts entre les groupes de salariés impliqués. Cette légalité doit être établie au cas par cas.

Restrictions :

Bien qu'une obligation de paix sociale puisse être stipulée par une convention collective, toute restriction du droit de grève dans un contrat de travail est illégale.

Une grève peut être décidée par un syndicat, le personnel, des représentants syndicaux ou des groupes de travailleurs. Les travailleurs doivent former un comité de grève composé de 12 représentants au maximum choisis dans leurs rangs.

Un préavis de grève écrit doit être remis à l'autre partie et au Ministre de l'emploi au moins cinq jours à l'avance (ou 10 jours dans le secteur public). À partir de cette date, les deux parties sont légalement tenues de négocier. Pour mettre fin à une grève, un accord, qui possède la même valeur légale qu'une convention collective, doit être conclu.

Si les circonstances l'exigent, le Ministre de l'emploi peut ordonner aux grévistes de reprendre le travail pour une période de deux mois au maximum.

En règle générale, les employeurs ne sont pas autorisés à faire appel à des briseurs de grève, sauf si le comité de grève ne respecte pas son obligation de maintenir en service les installations techniques et les machines.

Pendant toute grève, il est obligatoire de veiller au maintien des services de sécurité et de maintenance nécessaires à la sécurité humaine et à la protection de la propriété de l'entreprise.

Dans le cadre des grèves affectant des services publics essentiels, un niveau minimum de service doit être assuré. À titre exceptionnel, en cas de risque d'atteinte à l'économie nationale, le gouvernement peut mettre fin à une grève en imposant un arbitrage obligatoire.

Le droit de grève n'est pas accordé aux juges, magistrats, procureurs, forces de police et forces armées.

9. Estonie

Base juridique :

Art. 29 de la Constitution :

Les employeurs et les employés peuvent librement adhérer aux syndicats et associations. En vue de protéger leurs droits et intérêts reconnus par la loi, les syndicats et associations d'employés et d'employeurs peuvent mettre en œuvre tout moyen non interdit par la loi. Les conditions et procédures de l'exercice du droit de grève sont fixées par la loi.

Loi sur le règlement des conflits collectifs du travail (5 mai 1993, dans sa version amendée)

Définition :

L'art. 2 (2) de la loi sus-mentionnée définit une grève comme une interruption de travail décidée par des salariés ou une union ou une fédération de salariés, en vue d'obtenir des concessions de l'employeur ou d'une association ou d'une fédération d'employeurs en rapport avec des demandes légales sur des questions liées au travail.

Types d'actions collectives :

- Grèves primaires
- Grèves de solidarité (limitées à 3 jours)
- Grèves d'avertissement (limitées à 1 heure)

Les grèves de solidarité venant soutenir d'autres salariés engagés dans un mouvement de grève sont autorisées (art. 18(2)). La possibilité d'organiser une grève de solidarité en soutien à des grévistes étrangers relève de l'interprétation.

Restrictions :

Les grèves doivent être décidées par une assemblée générale de salariés, ou une union ou une fédération de salariés.

La grève doit être notifiée par écrit au moins deux semaines à l'avance à l'autre partie, un conciliateur ou l'administration locale. La notification doit préciser le motif de la grève, l'heure de début et l'étendue prévue de l'arrêt de travail. Le préavis est réduit à trois jours pour les grèves de solidarité.

Les grèves qui ne sont pas précédées par une procédure de négociation et de conciliation sont illégales (art. 22), tout comme les grèves menées dans le but de perturber les activités des tribunaux (art. 22 (1)). Les grèves organisées en violation de la procédure définie par la loi ou en soutien à des revendications portant sur des domaines non réglementés par la législation sur le travail ou les conventions collectives sont, elles aussi, illégales (art. 22 (3)). Les grèves d'avertissement ne requièrent pas la consultation préalable d'un médiateur. Le préavis doit être publié trois jours à l'avance et l'action est limitée à une heure.

Les grèves sont interdites dans les organismes gouvernementaux et autres organes publics, l'administration locale, les forces de défense, les tribunaux, les services de protection contre l'incendie et de secours (art. 21). Les fonctionnaires n'ont pas le droit de grève. Dans ces secteurs, les conflits collectifs doivent être résolus par la médiation, la conciliation ou devant la justice.

Le gouvernement dresse la liste des entreprises et des organismes chargés de répondre aux besoins essentiels de la population. Les services essentiels ou la production doivent y être maintenus pendant une grève. Les parties doivent donner leur accord. Si aucun accord ne peut être trouvé, il incombe au conciliateur public de prendre une décision contraignante.

La grève peut être reportée une fois d'un mois par le gouvernement sur proposition du conciliateur public, ou de deux semaines par l'administration de la ville ou du comté sur proposition du conciliateur local.

Le gouvernement est en droit de suspendre une grève en cas de catastrophe naturelle, pour prévenir la propagation d'une maladie infectieuse ou en situation d'état d'urgence (art. 19 (2)).

Effets :

La participation à une grève légale n'est pas considérée comme une violation du contrat de travail. Les grévistes ne perçoivent pas leur salaire.

10. Finlande

Base juridique :

Le droit à l'action collective n'est pas expressément reconnu par la législation finlandaise. La liberté d'association est toutefois garantie par la Constitution et cette liberté englobe le droit de participer aux activités d'une association. Conformément aux usages établis et à la position dominante de la doctrine juridique, ce droit implique à son tour le droit de conduire des négociations collectives et d'entreprendre une action collective.

Les grèves et les lock-outs sont réglementés par la Loi sur les conventions collectives et la Loi sur la médiation dans les conflits du travail, qui fixe les modalités de préavis et de report des arrêts de travail.

Définition :

La grève désigne une action consistant en un arrêt total de travail par tout ou une partie du personnel.

Types d'actions collectives :

Les actions primaires et secondaires peuvent être suscitées par un large éventail de motifs et revêtir de nombreuses formes, par exemple :

- Grèves avec occupation
- Refus d'effectuer des heures supplémentaires
- Grèves du zèle
- Grèves perlées
- Blocus
- Work-in
- Grèves politiques
- Grèves de solidarité

En cas d'action de soutien, il importe peu que la partie soit ou non liée par une convention collective en cours de validité et il n'est pas exigé de respecter l'obligation de paix sociale. La raison en est que l'action de solidarité engagée par des travailleurs n'est pas une action dirigée contre leur propre convention collective ou la Loi sur les conventions collectives de 1946.

Précisons cependant que l'action de solidarité n'est légale que si l'action initiale l'est également.

Restrictions :

Toutes les conventions collectives sont soumises à l'obligation de paix sociale, mais celle-ci ne s'applique pas aux actions collectives portant sur des questions qui ne sont pas liées à la convention collective concernée. Par ailleurs, la clause de paix sociale ne concerne pas les employeurs qui sont soumis à la convention collective par extension sans en être pour autant signataires.

Les grèves de solidarité visant à soutenir d'autres groupes de travailleurs ne représentent pas une atteinte à la paix sociale, car l'action n'est pas dirigée contre la convention collective des grévistes solidaires. La même règle vaut pour les arrêts de travail à visée politique.

Toute personne ayant l'intention d'engager une grève doit communiquer un préavis écrit – indiquant les motifs de la grève, la date de début et l'étendue de l'arrêt de travail – à la partie adverse et à l'Office national de conciliation au moins 14 jours à l'avance. L'arrêt de travail prévu peut être reporté de 14 jours par le Ministère du travail si l'intérêt général essentiel est menacé et qu'un délai de médiation supplémentaire est jugé nécessaire. Il s'agit de la seule protection juridique des services minimums en cas d'action collective. Les actions de solidarité et les grèves organisées dans le cadre d'une manifestation politique ne sont pas soumises à ces dispositions. En vertu de l'Accord central de 1993 entre la Confédération des industries finlandaises (EK), l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), la Confédération finlandaise des employeurs (STTK) et la Confédération des syndicats des professions universitaires (AKAVA), de l'Accord central de 1997 conclu entre la SAK et l'EK et de l'Accord central de 2002 conclu entre la STTK et l'EK, les grèves politiques et de solidarité doivent être précédées par une période de préavis de quatre jours.

Effets :

Une action collective légale ne constitue pas une violation des règles indiquées. En Finlande, la principale responsabilité de la paix sociale incombe aux organisations.

La grève ne peut jamais représenter un motif valable de licenciement pour autant que les dispositions des deux lois mentionnées soient respectées ou que la grève soit décidée par un syndicat.

En théorie, les travailleurs prenant part à une grève « sauvage » illégale peuvent être licenciés et poursuivis pour dommages. Les syndicats peuvent être condamnés à une amende et contraints à verser une compensation s'ils soutiennent une action illégale ou ne l'empêchent pas.

11. France

Base juridique :

Le droit fondamental de grève est garanti par la Constitution française. Seul le droit de grève dans le secteur public est réglementé par la loi (loi du 31 juillet 1963). Pour le reste, c'est-à-dire dans le secteur privé, ce droit a été principalement forgé par la jurisprudence.

Définition :

La législation ne propose aucune définition. On trouve généralement la définition suivante dans la littérature : une cessation concertée du travail ayant pour objectif l'emploi ou les conditions de travail.

En juillet 1986, la Cour suprême a statué qu'une grève portant sur des revendications « déraisonnables » ou « excessives » dont on peut raisonnablement penser qu'un employeur ne pourra pas les satisfaire peut constituer une grève illégale.

Dans la mesure où le droit de grève est un droit individuel et non un droit syndical, la notion de grève « sauvage » n'existe pas dans le système français.

Types d'actions collectives :

- Grèves perlées ou grèves du zèle (illégales)
- Arrêts de travail répétés ou ponctuels de courte durée
- Sit-in ou occupations (illégales)
- Grèves tournantes
- Grèves de solidarité (généralement illégales, sauf si elles se déroulent dans la même entreprise ou le même groupe)
- Grèves politiques (illégales)
- Piquets de grève (illégaux)
- Lock-outs (illégaux)

Restrictions :

L'objet de la grève doit être légal. La question des abus a été soulevée relativement à deux cas principaux : les grèves à visée politique et les grèves de solidarité. Les grèves politiques n'ayant pas pour objectif l'augmentation des salaires ou l'amélioration des conditions de travail, les tribunaux ont décidé qu'elles ne possédaient plus le caractère d'une action portant des revendications liées à l'emploi ou aux conditions de travail, mais représentaient une critique de la politique gouvernementale, ce qui est considéré comme un exercice abusif du droit de grève et un délit. Toutefois, les grèves contre l'État sont justifiées en sa qualité d'employeur.

Alors que les grèves dans le secteur privé visant à protester contre, par exemple, une politique économique et sociale, ont longtemps été jugées abusives, elles sont aujourd'hui considérées comme fondées.

Les grèves de solidarité reposant sur des motifs politiques constituent automatiquement un cas d'abus.

L'obligation de paix sociale n'existe pas en France. Le droit de grève étant garanti par la Constitution, aucune convention collective ne peut légalement le restreindre.

En France, l'embauche de briseurs de grève peut donner lieu à des sanctions pénales. La loi interdit également l'embauche de travailleurs dans le cadre de contrats à durée déterminée et temporaires dans le but de remplacer les grévistes. Il est néanmoins possible d'affecter d'autres salariés aux postes des grévistes, de leur demander d'effectuer des heures supplémentaires ou de sous-traiter.

Dans les services publics, le droit de grève est limité par des réglementations spécifiques :

- Seuls les syndicats représentatifs peuvent appeler à la grève.
- Un préavis de cinq jours est obligatoire.
- Les grèves tournantes sont interdites.

S'il l'estime nécessaire, le gouvernement peut exiger qu'un « niveau minimum de service » soit assuré dans certains services publics.

Les fonctionnaires travaillant dans des domaines « sensibles » ne bénéficient pas du droit de grève. Cette règle concerne les préfets, les juges, les militaires, les surveillants de prisons, les fonctionnaires de police, etc..

Une nouvelle loi sur la prévention des conflits et le service minimum dans les transports publics terrestres a été adoptée en août 2007. Les mesures suivantes entreront en vigueur en janvier 2008 :

- Les employeurs et les syndicats doivent négocier, avant janvier 2008, un accord sur la prévention des conflits et le développement du dialogue social.
- Des négociations doivent se tenir avant le dépôt de tout préavis de grève (le personnel disponible peut être redéployé).
- Le préavis de grève communiqué à l'employeur par les syndicats doit indiquer le motif de la grève. Aucun nouveau préavis ne peut être publié avant l'expiration du précédent.
- Chaque travailleur individuel doit notifier l'employeur de son intention de participer à la grève au moins 48 heures à l'avance. En l'absence de notification, il pourra être passible de sanctions.
- Un référendum à bulletin secret sur la poursuite du mouvement peut être organisé après huit jours de grève par la direction sur sa propre initiative, ou à la demande des syndicats ou du médiateur. L'issue de ce vote n'affecte pas le droit de grève.

Il est prévu d'étendre cette législation à d'autres secteurs par la suite.

Effets :

Pendant une grève, les contrats de travail sont suspendus. Les grévistes ne sont pas rémunérés. Une grève ne peut constituer une violation du contrat qu'en cas de faute grave du salarié.

Conflits internationaux :

Les dispositions légales relatives aux grèves de solidarité ne fixent pas de limites géographiques. Une grève de solidarité organisée par des travailleurs français en soutien à des travailleurs étrangers est légale – comme toute action de solidarité menée sur le territoire français – si les travailleurs sont employés dans la même société ou le même groupe. L'action primaire étrangère doit être légale et porter sur des questions professionnelles. Une action de solidarité menée en faveur d'un groupe de travailleurs étrangers ne faisant pas partie de la même entreprise ou du même groupe est plus susceptible d'être considérée comme illégale.

12. Grèce

Base juridique :

En Grèce, les actions collectives primaires et secondaires sont réglementées par la Constitution, le Code civil, la loi 1264 de 1982 et la jurisprudence.

Art. 23 de la Constitution :

2. La grève est un droit qui doit être exercé par des organisations syndicales légalement constituées pour sauvegarder et défendre les intérêts économiques et professionnels généraux des travailleurs.

La grève, sous quelque forme que ce soit, est interdite aux fonctionnaires de justice et aux membres des forces de sécurité. Le droit de grève est soumis à des restrictions spécifiques prévues par la loi qui le régit en ce qui concerne les fonctionnaires, les agents des collectivités locales et les personnes morales de droit public, ainsi que le personnel des entreprises de toute forme à caractère public ou d'utilité publique, dont le fonctionnement revêt une importance vitale pour la satisfaction des besoins essentiels du corps social. Ces restrictions ne peuvent conduire à la suppression du droit de grève ou à l'interdiction de son exercice légal.

Définition :

L'action collective désigne un refus collectif de travailler dans le but d'exercer une pression sur l'employeur pour la « sauvegarde et la défense des intérêts économiques et professionnels généraux des travailleurs ».

Types d'actions collectives :

La législation n'établit aucune véritable distinction entre les actions primaires et secondaires.

- Grèves générales
- Arrêts partiels de travail
- Grèves perlées
- Grèves du zèle
- Grèves de solidarité
- Grèves sauvages (illégalles)
- Grèves purement politiques (illégalles)

Restrictions :

Pour être légale, une grève doit être initiée par un syndicat reconnu. Les grèves organisées par des individus ou des groupes de travailleurs non organisés sont par conséquent illégales.

Si une convention collective est en vigueur, l'obligation de paix sociale doit être respectée. Cette règle ne vaut cependant que pour les questions réglées par l'accord.

La décision de grève doit être prise par l'assemblée générale du syndicat. Une décision par le comité exécutif du syndicat suffit toutefois pour les arrêts de travail de quelques heures, qui ne doivent pas se répéter plus d'une fois par semaine.

L'employeur doit être notifié 24 heures avant le début du mouvement. Cette période de préavis doit permettre l'ouverture immédiate de négociations.

Quand il appelle à la grève, un syndicat doit fournir le personnel minimum requis pour garantir la sécurité des installations et la prévention des dommages ou accidents.

Le droit de grève est soumis à des restrictions en ce qui concerne les fonctionnaires, les agents des collectivités locales, les entreprises publiques et certaines entreprises « d'utilité publique » vitales pour l'ensemble de la société. Il est interdit au personnel des services judiciaires, de sécurité et de police de faire grève.

Au cours des deux premières semaines de janvier de chaque année, une liste doit être établie indiquant les salariés qui continueront de travailler en cas de grève pendant l'année à venir (décision de la Cour suprême de 1987). Si cette liste n'est pas publiée ou si les salariés y figurant prennent quand même part à une grève, celle-ci sera considérée comme illégale.

Un employeur ne peut pas embaucher de nouveaux salariés pour remplacer les travailleurs participant à une grève légale.

Effets :

Les délégués syndicaux ayant voté en faveur d'une grève illégale contrevenant à la réglementation ne bénéficient d'aucune protection.

Le contrat de travail d'un salarié participant à une grève qui n'a pas été initiée par un syndicat légalement constitué est automatiquement résilié sans frais pour l'employeur.

Si une grève est déclarée par un tribunal comme constituant un « exercice abusif des droits syndicaux » et donc illégale, tous les travailleurs ayant malgré tout continué le mouvement peuvent être licenciés.

Les personnels grévistes du secteur public peuvent être licenciés.

Conflits internationaux :

La loi 1264 de 1982 autorise les actions de solidarité menées par des travailleurs syndiqués grecs en soutien à des travailleurs étrangers, selon les conditions suivantes :

- Les deux groupes de travailleurs doivent être employés par des entreprises contrôlées par la même société multinationale.
- L'issue du conflit se déroulant à l'étranger doit avoir des conséquences directes sur les intérêts des travailleurs grecs engagés dans le mouvement.
- L'action de solidarité engagée en Grèce doit être préalablement approuvée par la confédération nationale des travailleurs à laquelle les travailleurs grecs sont affiliés par le biais de leur syndicat.

13. Hongrie

Base juridique :

Art. 70/C de la Constitution :

2. Le droit de grève peut être exercé dans le cadre de la loi qui le réglemente.

Il s'agit de la loi n°VII adoptée en avril 1989.

Définition :

Les travailleurs peuvent faire grève à juste titre pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux.

Types d'actions collectives :

La législation hongroise sur la grève ne fixe aucune limite quant aux types de grèves autorisés. Cela signifie que tous les types de grèves sont légaux.

- Arrêts de travail
- Grèves du zèle
- Grèves avec occupation
- Grèves tournantes
- Grèves d'avertissement (limitées à deux heures)
- Grèves de solidarité
- Grèves politiques (illégales)

Les grèves d'avertissement et de solidarité ne sont que mentionnées dans la loi, car elles font l'objet de réglementations spécifiques.

Une grève d'avertissement ne doit pas durer plus de deux heures. Une seule grève d'avertissement peut avoir lieu pendant les sept premiers jours de la procédure de conciliation. C'est le seul type de grève qui peut être organisé pendant cette période.

Les grèves de solidarité peuvent être initiées uniquement par les syndicats. La légalité de ce type de grèves n'est pas conditionnée par la tenue préalable d'une conciliation.

Restrictions :

Les travailleurs et les syndicats, en leur qualité de représentants des travailleurs, peuvent appeler à la grève en conformité avec la loi.

En vertu du code du travail, les comités d'entreprise ne sont pas autorisés à appeler à la grève. Le mandat d'un membre du comité d'entreprise participant à une grève est suspendu pendant la durée de l'action.

Une grève est illégale si :

- Elle porte sur une revendication anti-constitutionnelle.
- La revendication est l'objet d'un contentieux juridique.
- La revendication est réglementée par la convention collective en vigueur.
- La grève n'est pas précédée par une procédure de conciliation (sept jours).

- La grève risque de mettre en danger directement et gravement la vie, la santé et l'intégrité physique des personnes, ainsi que l'environnement, ou d'entraver les mesures de prévention des conséquences des catastrophes naturelles.

Dans les entreprises fournissant des services essentiels (par exemple, transport, télécommunications, électricité, gaz et eau), un niveau de service suffisant doit être décidé au cours de la conciliation.

Dans le secteur public, le droit de grève est soumis à diverses restrictions. Les grèves sont interdites dans le corps judiciaire, les forces armées et les organismes chargés de l'application de la loi.

Au sein de l'administration de l'État, le droit de grève est régi par des dispositions spéciales, fixées dans un accord conclu entre le gouvernement et le syndicat concerné.

Effets :

Appeler à la grève ou participer à une grève légale ne peut pas être considéré comme une violation du contrat de travail. Pendant la grève, les grévistes ne perçoivent pas leur salaire ni les prestations afférentes. En revanche, la période de grève est comptabilisée comme une période d'emploi au titre de l'assurance sociale et doit être prise en compte dans le calcul de la durée de service.

14. Irlande

Il n'existe pas de droit explicite à l'action collective. Pour comprendre la situation irlandaise, il faut préciser que les syndicats et leurs représentants engagés dans une action collective agissent en fait illégalement, mais que, dans certaines circonstances définies, ils bénéficient de l'immunité pour leurs actes.

Base juridique :

Le cadre légal est une combinaison de législation (Loi sur les relations professionnelles de 1990), de conventions collectives et de jurisprudence.

Définition :

L'action collective (telle que définie par la Loi sur les relations professionnelles de 1990, section 8) désigne « toute action qui affecte ou est susceptible d'affecter les dispositions ou conditions expresses ou implicites d'un contrat et qui est engagée par un nombre quelconque ou un groupe de travailleurs en vue de contraindre leur employeur d'accepter ou de ne pas accepter les dispositions ou conditions de leur emploi ou ayant une incidence sur celui-ci. »

La grève est un « arrêt de travail décidé par un nombre quelconque ou un groupe de travailleurs ensemble, ou un refus concerté ou un refus reposant sur une communauté de vues d'un nombre quelconque de travailleurs de continuer à travailler pour leur employeur dans le but de contraindre ce dernier d'accepter ou de ne pas accepter les dispositions ou conditions de leur emploi ou ayant une incidence sur celui-ci. »

Types d'actions collectives :

- Grèves perlées
- Grèves du zèle
- Refus d'effectuer des heures supplémentaires
- Occupations
- Boycottage des machines
- Sit-in
- Grèves politiques
- Piquets de grève (persuasion pacifique)

Tous ces types de grève sont potentiellement illégaux. La loi accorde l'immunité aux syndicats et aux travailleurs autorisés pour les poursuites pénales et/ou les responsabilités civiles si l'action collective est menée « en prévision de ou dans le cadre d'un conflit collectif » et que les procédures en vigueur ont été respectées.

En 1994, la Haute Cour a reconnu la légalité des actions de solidarité. Dans l'affaire Nolan Transport (Oaklands) Ltd contre Hallgan, la Cour a confirmé que la loi de 1990 autorise les travailleurs à initier une action collective contre leur employeur en soutien à d'autres travailleurs engagés dans un conflit du travail, C'est ce qui, selon la Cour, ressort des définitions de la « grève » et de « l'action collective » fixées par la loi.

Le piquet de grève de solidarité (piquet de grève organisé devant les locaux d'un employeur qui n'est pas directement impliqué dans le conflit) n'est légal que si les travailleurs à l'origine du piquet de grève ont des motifs raisonnables de penser que l'employeur visé par ce piquet de

grève a directement aidé, est directement aidé ou aide directement leur propre employeur à mettre en échec la grève ou l'action collective.

Restrictions :

L'immunité évoquée précédemment s'applique uniquement aux « syndicats actuellement titulaires d'une licence de négociation en vertu de la Loi sur les syndicats de 1941, et aux membres et représentants de ces syndicats. »

Tous les syndicats doivent mettre en place un référendum à bulletin secret sur la grève avant d'organiser, de participer à, d'approuver ou de soutenir une grève. Tout syndicat ne se conformant pas à cette règle se verra retirer sa licence de négociation.

Un préavis de grève doit être communiqué à l'employeur une semaine avant l'action.

Si le syndicat souhaite obtenir le soutien d'autres syndicats, il doit les consulter et organiser une réunion avec ces derniers et le Comité des relations industrielles de l'ICTU (Irish Congress of Trade Unions, Fédération irlandaise des syndicats). Si le Comité considère qu'une grève totale est justifiée et n'est pas contraire à la politique du Congrès, l'autorisation de grève totale est accordée.

Effets :

Toute action collective constitue *a priori* une violation du contrat de travail, pouvant entraîner le licenciement en vertu du droit coutumier.

Le licenciement d'une personne fondé sur sa participation à une grève est réputé abusif si un ou plusieurs autres salariés ayant également participé au mouvement n'ont pas été licenciés ou ont été réintégrés après avoir été licenciés.

Alors que la participation à une grève n'interrompt pas la continuité du service, la période de grève n'est pas comptabilisée comme une période de service.

Le manquement à leur contrat de travail par les personnels des autorités municipales et des secteurs du gaz, de l'eau et de l'électricité constitue un délit si cette violation est susceptible de mettre en danger la vie humaine ou d'entraîner de graves dommages corporels.

L'employeur peut obtenir une injonction à l'encontre du syndicat quand une grève est jugée illégale.

Conflits internationaux :

Les mêmes restrictions générales s'appliquent aux conflits internationaux qu'aux mouvements purement nationaux.

15. Islande

Base juridique :

Le droit fondamental est garanti par la Constitution islandaise. Le droit des syndicats de déclarer une grève est défini dans la loi n°80/1938, qui fixe également les règles procédurales à respecter pour garantir la légalité de l'appel à la grève.

Définition :

La Loi sur les syndicats et les conflits du travail n°80/1938 stipule que les syndicats sont autorisés à engager une action collective afin de défendre leurs revendications dans les conflits du travail et de protéger leurs droits, dans le cadre des conditions et des limitations prévues par la loi.

La loi emploie le terme général « arrêt de travail », qui s'applique à la fois aux grèves initiées par les syndicats et aux lock-outs décidés par les employeurs.

Types d'actions collectives :

Un syndicat peut organiser une grève en soutien à un autre syndicat (grève de solidarité) seulement si l'action initiale est légale.

Les mêmes conditions générales s'appliquent aux conflits internationaux qu'aux mouvements exclusivement nationaux.

Restrictions :

En vertu de l'art. 17 de la Loi n°80/1938, toute grève est interdite après la signature d'une convention collective. Le syndicat engagé dans la négociation renonce à son droit de grève dans la mesure où les conditions établies dans la convention collective sont pleinement respectées. Dans des conditions normales, les grèves sont donc utilisées par les syndicats comme un instrument de négociation au moment du renouvellement d'une convention collective ou de la négociation d'un nouvel accord.

Les tentatives de conciliation entre les parties par le médiateur public doivent s'être avérées infructueuses.

La décision d'appeler à la grève doit résulter d'un vote à bulletin secret auquel doivent participer au moins 20% des personnes inscrites sur la liste des votants et/ou des membres. La proposition doit être approuvée par la majorité des suffrages exprimés. La proposition de grève doit indiquer clairement l'objectif poursuivi et la date prévue du début de l'action. L'appel à la grève peut également faire l'objet d'un vote par correspondance à bulletin secret. Dans ce cas, le résultat du vote est validé quel que soit le taux de participation. Si la grève ne doit impliquer qu'un groupe particulier de membres du syndicat ou de salariés d'un lieu de travail défini, la décision de grève peut être prise par les personnes concernées.

L'annonce formelle de chaque action collective doit être communiquée au médiateur public et à la partie adverse sept jours à l'avance.

Les syndicats doivent définir des dérogations limitées à leur grève quand elle affecte des services essentiels, comme la police, les services de protection contre l'incendie, les urgences hospitalières, etc..

Un comité de négociation ou les représentants compétents des parties contractantes peuvent annuler une grève à tout moment. Les mêmes parties peuvent reporter une ou plusieurs fois une grève annoncée jusqu'à 28 jours au total sans l'accord de la partie adverse, dans la mesure où celle-ci en est informée au moins trois jours à l'avance. Il est toutefois possible de reporter une grève annoncée et une grève en cours avec le consentement des deux parties.

Quand une grève est réputée illégale, l'employeur peut obtenir une injonction à l'encontre du syndicat.

Effets :

Pendant une grève, les obligations de principe définies dans le contrat de travail (obligation d'accomplir le travail et obligation de rémunérer) sont suspendues. La participation à une grève n'est donc pas considérée comme une violation du contrat. Les grévistes n'ont pas droit aux prestations de chômage, mais peuvent être soutenus financièrement par leur syndicat. Une grève annoncée de manière légale par un syndicat lie les membres de ce dernier ainsi que les non-membres auxquels elle s'adresse.

16. Italie

Base juridique :

L'art. 40 de la Constitution italienne stipule que « le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent. ». Elle reconnaît le droit des seuls travailleurs (elle ne définit pas de droit au lock-out) de cesser leur travail afin de défendre leurs intérêts personnels. Étant donné qu'aucune loi n'a jamais été adoptée dans ce domaine et qu'il n'existe donc aucune législation détaillée en la matière, le droit de grève est interprété par la jurisprudence.

Pour être légitime, une grève doit :

- défendre les intérêts communs directs et légitimes des participants.
- avoir pour objectif la conclusion d'une convention collective.
- ne pas violer les droits et les intérêts d'autrui, tels que les droits de propriété privée ou le droit au travail.
- être décidée librement et volontairement par les travailleurs en tant que groupe, agissant pour eux-mêmes ou par l'intermédiaire d'un syndicat.
- ne pas avoir pour objectif l'abolition de la Constitution italienne ou d'une forme démocratique de gouvernement.

Définition :

Le droit de grève est l'un des moyens accordés aux travailleurs d'éliminer les obstacles entravant leur égalité effective et leur pleine participation à la vie économique, sociale et politique du pays (art. 3, deuxième paragraphe, de la Constitution).

Types d'actions collectives :

- Grèves articulées (combinaison stratégique de refus collectifs de travailler entrecoupés par des périodes de travail)
- Piquets de grève (non violents)
- Grèves politiques
- Grèves de solidarité

Dans la mesure où le droit italien reconnaît le droit de grève comme un droit individuel du travailleur (s'exerçant collectivement), les grèves primaires et secondaires peuvent être initiées par un groupe de travailleurs, un syndicat ou un comité d'entreprise.

En 1986, la Cour suprême a émis une décision historique stipulant que la seule forme d'arrêt de travail pleinement légale en Italie est la grève totale, dans le cadre de laquelle tous les salariés cessent le travail pour une période déterminée ou illimitée. En d'autres termes, les travailleurs doivent travailler complètement ou pas du tout.

En théorie, les deux principaux types d'arrêts de travail illégaux sont les grèves politiques et les grèves de solidarité.

La cour constitutionnelle a toutefois reconnu le principe des grèves politiques. Mais il est également admis que celles-ci peuvent être interdites si elles visent à renverser le système démocratique institué par la Constitution.

Selon l'art. 505 du Code pénal, les grèves de solidarité sont un délit. La cour constitutionnelle (décision n°123 de 1962) a jugé la disposition légitime, tout en indiquant que ce type de grèves ne devait pas donner lieu à une sanction pénale en présence d'une véritable communauté d'intérêts.

Une grève de solidarité peut être considérée comme légitime si elle a pour objectif de protester contre le licenciement d'un ou plusieurs salariés d'une entreprise ou d'un secteur particulier.

Restrictions :

L'obligation de paix sociale fixée par les conventions collectives et les procédures de conciliation doivent être respectées.

De manière générale, le droit de grève n'est pas accordé aux personnels de la police et de l'armée afin ne pas compromettre la sécurité nationale, ou le bien-être physique et les biens personnels des citoyens (art. 52 de la Constitution).

Tous les autres personnels du secteur public et les fonctionnaires jouissent du droit de grève.

Le décret n°185 de 1964 limite strictement le droit de grève des personnels des centrales nucléaires. De la même manière, les lois n°242 de 1980 et n°121 de 1981 encadrent le droit de grève des contrôleurs aériens et interdisent aux officiers de police de faire grève.

Un délai de préavis de 10 jours doit être respecté pour toute grève affectant les services essentiels (loi n°146 de 1990). En vertu de la même loi, les services minimums que doivent accomplir les travailleurs dans différents secteurs considérés comme des secteurs d'intérêt général doivent être définis par les conventions collectives.

Effets :

Si la grève reste dans les limites fixées par la législation ou la jurisprudence, la participation ne constitue en principe pas une violation du contrat, mais entraîne sa suspension. Par conséquent, l'employeur ne peut pas licencier les grévistes pendant une période de grève.

Il est interdit de remplacer les grévistes par d'autres travailleurs recrutés en dehors de l'entreprise. Les employeurs ne sont pas autorisés à proposer des incitations financières aux salariés non grévistes. L'embauche temporaire de briseurs de grève peut également être considérée comme une activité anti-syndicale illégale en vertu de l'art. 28 du Code du travail.

Conflits internationaux :

Les grèves de solidarité menées en soutien à des travailleurs étrangers sont légitimes s'il existe une communauté d'intérêts entre les travailleurs italiens et les travailleurs étrangers et si l'action italienne est légale par ailleurs (Cour suprême, 03/10/1979).

17. Lettonie

Base juridique :

Art. 108 de la Constitution :

Les travailleurs ont droit à une convention collective de travail. Ils ont le droit de grève. L'État garantit la liberté des organisations syndicales.

Les principaux actes législatifs traitant de la grève sont la Loi sur les grèves, dans sa version amendée, qui fixe les droits et les devoirs de toutes les parties impliquées, les restrictions applicables au droit de grève, la procédure de suivi de la grève, les responsabilités en cas de violation du droit de grève, etc., ainsi que la Loi sur les conflits du travail. Il existe d'autres actes législatifs limitant le droit de grève de certaines catégories de travailleurs.

Définition :

La grève est un arrêt de travail partiel ou total décidé par les travailleurs dans le but de faire aboutir leurs revendications.

Types d'actions collectives :

- Grèves de solidarité (illégales si elles ne visent pas la conclusion ou l'application d'un accord général)
- Grèves politiques (illégales)

Restrictions :

Une grève est illégale si :

- L'obligation de paix sociale n'est pas respectée.
- Elle porte sur des questions sur lesquelles les parties se sont précédemment accordées au cours des négociations.

Un ordre de grève peut être lancé si :

- La commission de conciliation ne parvient pas à un règlement.
- Il n'existe aucun recours d'arbitrage.
- Les exigences procédurales visant au règlement du conflit ne sont pas respectées dans un délai de 10 jours.
- L'employeur viole un accord.

La grève étant un moyen de dernier recours, les procédures de conciliation doivent être appliquées avant toute action. Les salariés doivent présenter leurs revendications par écrit à l'employeur, qui doit y répondre par écrit dans un délai de trois jours.

Toute décision de grève doit être approuvée par la majorité des trois-quarts lors d'une réunion à laquelle doivent assister au moins trois-quarts des salariés ou des membres.

La grève doit être notifiée par écrit au moins dix jours à l'avance à l'employeur, à l'inspection du travail et au Secrétaire du Conseil de collaboration tripartite letton. Les informations suivantes doivent être fournies : date de début, lieu, motifs, revendications, noms des dirigeants du comité de grève et résolution de la réunion sur l'appel à la grève.

Le droit de grève n'est pas accordé aux juges, procureurs, officiers de police, pompiers, gardes-frontières, personnels des services chargés de la sécurité de l'État, surveillants de prison et membres des forces armées. Les personnels en charge des « services essentiels » bénéficient d'un droit de grève limité, qui tient compte de l'intérêt général.

Effets :

La participation à une grève ne constitue pas une violation du contrat de travail.

18. Lituanie

Le droit du travail lituanien est réputé pour les restrictions relativement importantes qu'il impose au droit à l'action collective.

Base juridique :

Art. 51 de la Constitution :

- 1. Les travailleurs ont le droit de grève pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux.*
- 2. Les limites à ce droit ainsi que les conditions et les procédures de sa mise en œuvre sont fixées par la loi.*

La loi évoquée est le code du travail, dont les dispositions sont particulièrement détaillées, longues et complexes.

Définition :

Un conflit collectif du travail désigne un désaccord entre le syndicat d'une entreprise et l'employeur ou les personnes habilitées à signer des conventions collectives, apparaissant pendant les négociations ou au moment de la conclusion et l'application de la convention collective (conflit d'intérêts) et portant sur l'établissement ou le changement des conditions de travail, sociales et économiques, si les revendications formulées et avancées par les parties conformément à la procédure fixée par le présent Code ne sont pas satisfaites.

Types d'actions collectives :

- Grèves d'avertissement (2 heures)

Restrictions :

La grève est autorisée uniquement si un conflit collectif ou une décision concernant un conflit n'est pas réglé.

Les règles procédurales suivantes doivent être respectées. L'entité habilitée à conclure une convention collective doit soumettre ses revendications à un employeur ou une organisation d'employeurs. L'employeur ou l'organisation d'employeurs doit communiquer sa décision par écrit au syndicat ou au comité d'entreprise dans un délai de sept jours à compter de la réception des revendications. Si l'employeur ou l'organisation d'employeurs refuse de satisfaire les revendications du syndicat, les parties aux négociations collectives doivent engager des procédures de conciliation ou de médiation.

Un ordre de grève ne peut être lancé que si l'action porte sur des revendications qui n'ont pas été satisfaites au cours de la procédure de conciliation.

Au sein du syndicat, le droit d'adopter une décision de grève (y compris les grèves d'avertissement) doit être accordé conformément à la procédure fixée dans ses statuts. Si une entreprise ne dispose pas d'un syndicat actif et que les fonctions de représentation et de défense du personnel n'ont pas été déléguées par une assemblée de salariés à un syndicat d'un secteur économique adéquat, le droit d'adopter une décision de grève dans l'entreprise ou son unité structurelle doit être accordé au sein du comité d'entreprise.

Une grève peut être engagée si une décision en ce sens est approuvée lors d'un référendum à bulletin secret par :

- 2/3 des salariés d'une entreprise
- 2/3 des salariés d'une subdivision structurelle d'une entreprise et au moins 50% du nombre total de salariés

Ces règles sont très difficiles à respecter dans la pratique.

Un préavis écrit doit être publié au moins sept jours avant le début de l'action, y compris dans le cas des grèves d'avertissement. Dans certains secteurs, dont les chemins de fer, les transports publics urbains, l'aviation civile, les communications, la production énergétique, les entreprises ayant un cycle de production continu, etc., le délai de préavis est de 14 jours.

Selon l'art. 81(2) du code du travail, un tribunal peut déclarer une grève illégale si ses objectifs contreviennent à la Constitution ou à d'autres lois, ou si la grève a été décidée en violation de la procédure et des obligations fixées dans le code du travail.

Le code du travail impose une obligation de paix sociale.

Les grèves sont interdites dans le secteur des affaires intérieures, la défense nationale et la sécurité de l'État, ainsi que dans les services médicaux d'urgence. Les revendications des groupes de salariés sus-mentionnés doivent être tranchées par le gouvernement, en tenant compte de l'avis du Conseil tripartite.

L'employeur ne peut pas embaucher d'autres travailleurs pour remplacer les grévistes, sauf si les services minimums ne sont pas garantis.

Effets :

Pendant une grève, les contrats de travail sont suspendus.

En cas de grève illégale, les pertes subies par l'employeur doivent être dédommagées par le syndicat au moyen de ses propres fonds ou de ses actifs. Si les fonds du syndicat ne suffisent pas à couvrir les pertes, l'employeur peut, de son propre chef, utiliser à cette fin les fonds réservés, dans le cadre de la convention collective, aux primes de salaire ou à d'autres prestations et paiements compensatoires non prévus par la loi. Cette disposition vaut également pour les grèves illégales, ainsi que les grèves organisées et menées par un comité d'entreprise.

19. Luxembourg

Base juridique :

Le droit de grève n'est pas explicitement garanti dans la Constitution ou la législation. Le 24 juillet 1952, la *Cour de cassation* a statué que le droit de « participer une grève professionnelle, légitime et licite est un droit des travailleurs implicitement garanti par l'art. 11, paragraphe 5, de la Constitution » (liberté d'association).

Définition :

Les grèves et les lock-outs ne sont pas définis dans la loi. Dans un décret du 15 décembre 1959, la *Cour de cassation* a toutefois défini la grève comme un « arrêt de travail concerté visant à défendre des revendications sociales ». La grève doit reposer sur des revendications professionnelles et le conflit doit porter sur des questions concernant les parties impliquées.

Types d'actions collectives :

Il n'existe pratiquement aucune distinction juridique entre les différents types d'actions :

- Arrêts de travail partiels ou sporadiques
- Grèves perlées
- Grèves du zèle
- Piquets de grève (pacifiques)
- Grèves politiques (illégalles)
- Actions de solidarité (illégalles)

Restrictions :

La loi impose une obligation de paix sociale dans les termes suivants : « Les parties contractantes sont tenues de respecter une convention collective de travail pendant sa durée d'application ; ils doivent en garantir la juste exécution, et s'abstenir de toute menace ou mise en œuvre d'une grève ou d'un lock-out » (loi du 12 juin 1965).

Avant tout arrêt de travail, tous les conflits collectifs portant sur les conditions de travail doivent être soumis à l'Office national de conciliation afin de garantir la légalité de l'action (art. L.163-2). Quand toutes les possibilités de conciliation ont été épuisées (art. L.164-5 et L.164-9), la commission paritaire de conciliation de l'office (art. L.163-3) rédige un mémorandum faisant état des questions non réglées. Au cours de deux semaines suivant l'acte de non-conciliation (art. L.164-9), l'une des parties peut porter le conflit devant un arbitre nommé par le gouvernement et proposé aux deux organisations. Dès lors que les organisations acceptent l'arbitre, elles s'engagent également à accepter le résultat de la procédure d'arbitrage. Aussi l'issue de l'arbitrage équivaut-elle à la conclusion d'une convention collective. Si les tentatives de conciliation et d'arbitrage s'avèrent inefficaces, l'action de grève peut être engagée en conformité avec la loi.

Dans le secteur public, les grèves tournantes et ponctuelles sont formellement interdites. De nombreuses catégories de fonctionnaires ne sont pas autorisées à entreprendre une action collective, parmi lesquelles les membres des services diplomatiques, le corps judiciaire, les administrateurs hors classe, les directeurs d'établissements éducatifs, les membres de la police, etc..

Effets :

« Le refus d'un salarié d'accomplir son travail dans le cadre d'une grève légale, fondé sur des motifs légitimes, ne constitue pas une violation du contrat de travail ni une faute grave justifiant le licenciement » (lois du 20 avril 1962 et du 24 juin 1970).

« La période de participation à une grève légale ne représente pas une absence non justifiée aux termes de la loi sur le droit au congé » (loi du 26 juillet 1975).

Conflits internationaux :

Les conflits internationaux ne font l'objet d'aucune réglementation juridique. Toutefois, étant donné le caractère illégal de l'action de solidarité au Luxembourg, la plupart des actions internationales sont susceptibles d'être considérées *prima facie* comme illégales.

20. Malte

Base juridique :

On trouve une référence indirecte à l'action collective dans la Loi sur l'emploi et les relations professionnelles, dans la mesure où cette dernière accorde l'immunité aux syndicats et aux organisations patronales pour les actions délictuelles consécutives à l'action collective.

Le droit du travail maltais reprend pour l'essentiel le droit du travail en vigueur au Royaume-Uni avant 1982, à l'exception de quelques principes essentiels dérivés du droit des contrats continental.

Définition :

L'immunité est accordée quand l'action est menée dans le cadre d'un conflit collectif. Un conflit collectif désigne un conflit opposant des employeurs à des travailleurs ou des travailleurs à d'autres travailleurs, et portant sur un ou plusieurs des domaines suivants :

- (a) Conditions générales d'emploi ou conditions physiques dans lesquelles les travailleurs doivent travailler
- (b) Embauche ou non-embauche, ou cessation ou suspension de l'emploi ou des fonctions liées à l'emploi d'un ou plusieurs travailleurs
- (c) Répartition du travail ou des fonctions liées à l'emploi entre les travailleurs ou les groupes de travailleurs
- (d) Discipline
- (e) Moyens accordés aux représentants syndicaux
- (f) Modalités de négociation ou de consultation, et autres procédures ayant trait aux questions sus-mentionnées, y compris la reconnaissance par les employeurs ou les organisations patronales du droit d'un syndicat à représenter les travailleurs lors d'une négociation ou d'une consultation, ou dans la mise en œuvre de ces procédures
- (g) Affiliation ou non-affiliation d'un travailleur à un syndicat

Types d'actions collectives :

- Grèves totales
- Grèves partielles
- Grèves perlées ou grèves du zèle
- Non-respect d'une instruction spécifique de l'employeur
- Piquets de grève
- Actions de solidarité

Restrictions :

Seuls les syndicats enregistrés peuvent appeler à la grève. L'existence d'un conflit collectif doit être enregistré. Des procédures de conciliation sont ensuite mises en place. L'action collective est légitime à moins qu'elle ne viole les clauses procédurales d'une convention collective.

Les groupes de travailleurs suivants, en charge de services essentiels ou membres des forces de sécurité, n'ont pas le droit de participer à une action collective :

- Contrôleurs aériens et membres des services de protection contre l'incendie des aéroports
- Membres des forces d'assistance et de secours
- Membres des forces armées et de la police

Il n'est pas obligatoire de suspendre l'action collective si la question sur laquelle porte le conflit fait l'objet d'une procédure d'arbitrage ou d'une autre forme d'examen judiciaire.

Effets :

Pendant une grève, les contrats de travail sont suspendus. Les grévistes ne perçoivent pas de rémunération. Les travailleurs non grévistes sont rémunérés et conservent ce droit même s'il leur devient impossible de travailler en raison de la grève.

Les syndicats jouissent de l'immunité pour les actions délictueuses résultant de la grève si celle-ci est conforme à la loi. Ils peuvent toutefois être tenus d'indemniser les dommages s'il est jugé que l'action ne se déroule pas dans le cadre d'un conflit collectif ou si elle ne respecte pas les procédures de règlement des conflits fixées dans une convention collective.

21. Norvège

Base juridique :

Le droit à l'action collective n'est pas garanti par la Constitution.

Quelques conventions internationales garantissant le droit de s'organiser et de faire grève (deux conventions des Nations Unies de 1966 et la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, CEDH) ont été transposées dans le droit national. Les réglementations découlent de l'accord principal entre les partenaires sociaux. Le droit à l'action collective est reconnu depuis 100 ans.

Définition :

La grève est un arrêt de travail collectif décidé d'un commun accord par des travailleurs (syndicats) dans le but de contraindre l'employeur ou l'organisation patronale d'accepter un accord portant sur les salaires et les conditions de travail.

Types d'actions collectives :

- Grèves (tout ou partie du personnel)
- Blocus
- Boycottages
- Grèves politiques (les arrêts de travail de courte durée sont tolérés)
- Grèves de solidarité (dans la mesure où le conflit initial est légal ; elles doivent être engagées, comme stipulé dans l'accord principal, après négociation et conformément au préavis applicable, avec l'accord de l'organisation centrale à l'origine du mouvement)
- Grèves du zèle (illégal)
- Grèves perlées (légal selon certains accords)
- Piquets de grève (persuasion pacifique)

Restrictions :

L'obligation de paix sociale doit être respectée pendant toute la durée d'application de la convention collective. Il n'est pas nécessaire d'organiser un référendum sur la grève avant l'action. En règle générale, la décision de grève est prise par le syndicat central (LO). Le service minimum dans le secteur public n'est pas réglementé.

Un préavis écrit doit être communiqué à l'autre partie au moins 14 jours avant le début de la grève et le Médiateur national doit en être notifié. Le Médiateur national peut ordonner une suspension temporaire du droit d'engager une action collective et mettre en place une procédure de médiation de 16 jours minimum. Toutes les possibilités de conciliation doivent être épuisées.

Si une grève risque de porter atteinte aux services essentiels ou de causer des dommages graves à des intérêts vitaux (y compris économiques), le Parlement (ou le Cabinet si le Parlement n'est pas réuni) interdit généralement la grève.

Effets :

Les grévistes ayant le droit de reprendre leur travail après une grève légale, on peut parler de suspension du contrat de travail pendant le mouvement.

Le syndicat verse des indemnités de grève aux grévistes.

Les travailleurs et les syndicats qui participent à ou organisent une grève illégale sont tenus d'indemniser les pertes économiques subies.

La participation à une grève illégale peut justifier un licenciement.

Conflits internationaux :

Les grèves de solidarité en soutien à des travailleurs étrangers sont autorisées. En principe, l'action initiale doit être légale et un préavis de grève publié. Il peut s'écouler un certain délai – pas moins de 14 à 21 jours – après la décision avant que la grève de solidarité puisse commencer.

22. Pays-Bas

Base juridique :

Du fait que la loi ne définit pas le droit de grève aux Pays-Bas, les règles régissant l'action collective ont été élaborées par la jurisprudence.

En 1986, la Cour suprême a statué que l'art. 6(4) de la Charte sociale du Conseil de l'Europe de 1961 (droit d'engager des négociations collectives et de mener une action collective) est directement applicable, reconnaissant ainsi le droit de grève aux travailleurs (à l'exception des fonctionnaires). La Charte n'établit aucune distinction entre les grèves officielles et non officielles, tout en reconnaissant également le droit des employeurs à entamer une action collective en cas de conflit du travail.

Définition :

Une grève est un arrêt de travail collectif initié par les salariés dans le but de contraindre leur employeur ou des tierces parties à effectuer ou ne pas effectuer certaines actions, avec l'intention de reprendre le travail dès que les résultats visés sont atteints. Les grèves peuvent reposer sur des motifs très divers, les plus courants concernant le changement des conditions de travail.

Types d'actions collectives :

- Grèves organisées (avec le soutien d'un syndicat)
- Grèves sauvages (sans le soutien d'un syndicat)
- Grèves perlées et grèves du zèle (peuvent être « disproportionnées »)
- Boycottages
- Boycottage des produits
- Grèves politiques (illégales)
- Grèves de solidarité (illégales)

Restrictions :

Les actions collectives sont considérées comme légales sauf décision contraire d'un tribunal.

Un tribunal peut interdire une action collective si, après avoir étudié l'ensemble des conditions et circonstances spécifiques de l'action ainsi que les liens réciproques entre ces conditions et ces circonstances, il en arrive à la conclusion que les syndicats n'auraient pas dû engager une action aussi extrême (Cour suprême néerlandaise, décision de 1986, mentionnée précédemment).

Cette décision s'applique notamment aux situations où les dommages causés par une grève sont excessifs par rapport aux intérêts en jeu. Dans des jugements ultérieurs, la Cour suprême a affirmé qu'une grève peut être justifiée uniquement si elle ne porte pas atteinte aux droits d'autrui de manière disproportionnée.

L'action collective ne peut être engagée qu'en dernier recours (*ultima ratio*). L'action doit être proportionnelle aux revendications portées en termes de durée et d'étendue. Elle ne doit pas avoir pour objectif de modifier une convention collective en vigueur, ce qui signifie que l'obligation de paix sociale – relative ou absolue – s'applique aux Pays-Bas.

Les statuts des syndicats exigent généralement la tenue d'un référendum sur la grève, ainsi qu'une majorité significative des suffrages en faveur de l'action collective.

Il n'existe pas de réglementation précise quant au délai et au contenu des préavis de grève. Certaines procédures générales doivent néanmoins être respectées. Il est supposé que les employeurs se voient communiquer la liste détaillée des revendications et un délai pour donner leur accord avant le début de l'action.

Les fonctionnaires ne bénéficient pas non plus d'un droit légal positif à l'action collective, les bases juridiques prenant, là encore, principalement appui sur la Charte sociale européenne. L'exclusion des fonctionnaires du droit à l'action collective ne tire pas réellement à conséquence, puisque celui-ci n'est pas explicitement défini dans la législation. Le droit des fonctionnaires à l'action collective a en fait été reconnu par les tribunaux, puisque l'interdiction explicite des grèves des fonctionnaires en tant qu'infraction punissable (qui datait de 1903) a été abolie en 1980. La législation actuellement en vigueur découle de la jurisprudence.

Effets :

Pendant une grève, l'obligation des travailleurs d'accomplir les tâches qui leur sont confiées dans le cadre de leur contrat de travail est suspendue. Cette suspension prend fin si la justice établit que les syndicats ont agi en violation de la loi ou des conventions collectives. Tout travailleur qui poursuit l'action après une telle décision viole une ordonnance de tribunal valide et est considéré comme menant une action de grève sauvage.

Les grévistes ne perçoivent pas leur rémunération ni les prestations de chômage, mais peuvent être indemnisés par les fonds de grève des syndicats.

23. Pologne

Base juridique :

- Art. 59 III de la Constitution :

Les syndicats ont le droit d'organiser des grèves et autres formes de protestation dans les limites prévues par la loi. Celle-ci peut limiter le droit de grève ou interdire la grève de certaines catégories de travailleurs ou dans des secteurs déterminés, dans l'intérêt public.

- Loi sur le règlement des conflits collectifs du travail (23 mai 1991)

Définition :

La grève désigne un arrêt de travail organisé ayant pour objectif de régler un conflit du travail portant sur des intérêts économiques, professionnels, sociaux et syndicaux.

Types d'actions collectives :

- Grèves normales
- Grèves d'avertissement
- Grèves de solidarité organisées dans d'autres établissements (elles sont légales si elles visent à soutenir des travailleurs n'ayant pas le droit de grève, mais sont limitées à une demi-journée de travail)

Restrictions :

En cas de conflit du travail, les employeurs doivent immédiatement engager des négociations avec leurs salariés. Un ordre de grève peut être lancé si ces négociations n'aboutissent pas ou n'ont pas été engagées 14 jours après le déclenchement du conflit. Il est possible d'appeler à la grève si la procédure de médiation n'aboutit pas à un accord.

Une grève peut également être organisée sans qu'il soit nécessaire de se conformer à ces dispositions si les actes illégaux d'un employeur ont empêché la tenue de négociations ou d'une médiation, ou si l'employeur a mis fin au contrat de travail d'un représentant syndical leader du mouvement (art. 17.2).

La grève doit être l'*ultima ratio*.

Une grève d'avertissement peut être initiée si le déroulement de la procédure de médiation laisse à penser qu'elle ne permettra pas de régler le conflit avant l'expiration des périodes fixées aux art. 7.2 et 13.3 (14 jours à compter du début de la procédure de médiation ou délai défini par un médiateur). L'organisation à l'origine du conflit peut organiser une grève d'avertissement, limitée à une action de deux heures (art. 12).

Le droit d'appeler à la grève est accordé exclusivement aux syndicats.

Les procédures de vote suivantes doivent être respectées par les syndicats avant la grève :

- Grève dans une entreprise : 50% de tous les salariés concernés doivent voter et la majorité doit approuver l'action
- Grève dans un secteur : 50% des salariés des entreprises concernées par la grève proposée doivent voter et la majorité doit approuver l'action

Dans ce cas, l'ordre de grève doit en outre être lancé par un syndicat reconnu comme éligible.

La grève doit être annoncée cinq jours à l'avance.

La grève est interdite aux personnels de l'Agence de Sécurité intérieure (ABW), de l'Agence de renseignements intérieurs (AW), du Service de renseignement de l'armée (SKW et SWW), du Bureau anti-corruption (CBA), des services de police nationale et de l'armée, de l'administration pénitentiaire, de la Direction générale des gardes-frontières et de la Direction générale du service des sapeurs-pompiers. De même, les fonctionnaires employés dans les services d'état ou les administrations de l'état ou gouvernementales, ainsi que les personnels des tribunaux et du ministère public, n'ont pas le droit de grève. Pour soutenir et protéger les droits des travailleurs qui ne sont pas autorisés à faire grève, un syndicat d'une autre organisation peut organiser une grève de solidarité. Soulignons que c'est la seule situation dans laquelle les grèves de solidarité sont autorisées.

Effets :

La participation à une grève organisée en conformité avec la législation ne constitue pas une violation des obligations du travailleur (Art. 23).

Les salariés conservent leur droit aux prestations sociales ainsi que les autres droits découlant de leur relation de travail, à l'exception du droit à rémunération. La durée de l'arrêt de travail n'est pas décomptée de la durée de service dans l'établissement.

Cela signifie que la relation de travail se poursuit pendant la période de grève, mais que le salarié ne perçoit pas de rémunération, puisqu'il ne travaille pas (art. 23).

L'art. 26 arrête les dispositions suivantes concernant les amendes et les sanctions pénales :

1. Toute personne qui, dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou officielles :
 - a) empêche l'engagement ou la conduite d'un conflit collectif conforme à la loi,
 - b) ne respecte pas les obligations fixées par la présente Loi peut être condamnée à une amende ou une restriction de liberté.
2. La même sanction doit s'appliquer aux personnes qui dirigent une grève ou toute autre action de protestation contraire aux dispositions de la présente Loi.
3. En vertu des dispositions prévues par le Code civil, l'organisateur d'une grève ou de toute action de protestation qui ne respecte pas les dispositions de la présente Loi est responsable de tous les dommages en résultant.

24. Portugal

Base juridique :

Le droit fondamental de grève est garanti par l'art. 57 de la Constitution de 1976 :

1. *Le droit de grève est protégé.*
2. *Les travailleurs définissent l'étendue des intérêts à défendre par la grève, sans aucune limite légale.*
3. *Le lock-out est interdit.*

et est réglementé par une législation détaillée.

Le droit de grève ne doit pas être limité par la loi. Mais l'action doit rester dans les limites fixées par la loi.

Définition :

La grève est un refus concerté de travailler décidé par les travailleurs dans le but d'exercer une pression visant à obtenir des décisions favorables aux intérêts collectifs des grévistes.

Types d'actions collectives :

- Piquets de grève (non violents)
- Boycottages
- Grèves perlées

Les grèves de solidarité sont considérées comme légales à la fois par les juristes et les tribunaux, ce qui s'explique par les termes très généraux sous lesquels le droit de grève est inscrit dans la Constitution portugaise. Il n'est donc pas possible d'empêcher les travailleurs d'imposer ce droit à leur employeur, la seule condition étant que l'action initiale soit elle-même légale et légitime.

Restrictions :

L'obligation de paix sociale s'applique au Portugal.

Les dispositions visant à restreindre le droit de grève dans les contrats de travail individuels sont, en revanche, illégales.

Si l'action est engagée sans le soutien d'un syndicat, les grévistes peuvent être représentés par un comité de grève élu. Dans ce cas, la décision de grève doit faire l'objet d'un référendum à bulletin secret organisé lors d'une réunion convoquée par au moins 20% des travailleurs concernés ou au moins 200 travailleurs. La décision est réputée valide uniquement si un quorum de 51% assiste à la réunion et que l'action est approuvée par la majorité des suffrages exprimés.

Un préavis de grève doit être publié cinq jours avant le début du mouvement, sauf dans les services d'utilité public, où ce délai est de 10 jours.

Pendant une grève, il est interdit à l'employeur d'embaucher de nouveaux travailleurs ou de remplacer les grévistes.

Les dispositions de la « *Lei da Greve* » s'appliquent à tous les travailleurs portugais, à l'exception des personnels militaires et para-militaires, des civils travaillant dans des établissements militaires et des personnels de la fonction publique.

En cas de grève dans l'une des branches suivantes du secteur public, les organisateurs sont contraints par la loi de garantir un service minimum :

- Service postal et télécommunications
- Services médicaux
- Santé publique, y compris les pompes funèbres
- Énergie, mines et carburants
- Eau
- Protection contre l'incendie
- Transport public du bétail, des denrées périssables et des biens de première nécessité

La définition du service minimum requis peut être fixée ou modifiée par les conventions collectives.

Quand une situation est jugée suffisamment grave, le gouvernement est habilité à garantir la fourniture des services publics pendant une grève au moyen d'une procédure appelée réquisition civile. Le gouvernement peut publier un arrêté ministériel afin d'incorporer temporairement dans le service public obligatoire toute une série d'activités, parmi lesquelles : production et distribution alimentaire, transports publics, production pharmaceutique, construction et réparation navale, banque et industrie de défense nationale.

Effets :

Une grève suspend les droits et obligations découlant du contrat de travail.

25. République tchèque

Base juridique :

Le droit de grève est réglementé par l'art. 27 IV de la Charte des droits fondamentaux et des libertés, ainsi que la Loi sur les négociations collectives n°2 de 1991.

Définition :

Une grève est une interruption partielle ou complète du travail du fait des salariés. La grève de solidarité désigne une action menée en soutien à des revendications de salariés en grève dans le cadre d'un conflit portant sur la conclusion d'une autre convention collective.

Types d'actions collectives :

- Grèves de solidarité (si l'action initiale porte sur la conclusion d'une convention collective ; peuvent être illégales si l'employeur concerné n'est pas en mesure d'influencer le cours ou l'issue du conflit principal)
- Piquets de grève (sans violence physique)

Restrictions :

Un conflit collectif doit porter sur la conclusion d'une convention collective. La grève n'est pas un moyen légal d'exercer une pression visant à faire appliquer des conventions collectives en vigueur. Les grèves liées à des questions autres que les négociations collectives sont légales, mais ne sont pas réglementées par la législation.

La grève doit constituer le dernier recours en cas de conflit relatif à la conclusion d'une convention collective. Elle n'est autorisée qu'après que des procédures de médiation et d'arbitrage ont été mises en œuvre. Une grève ne peut être décidée que par un syndicat.

La grève doit être annoncée trois jours à l'avance. Cette annonce doit indiquer la date de début de la grève, les objectifs poursuivis, le nombre de grévistes et la liste des lieux de travail qui cesseront le travail pendant le mouvement. La législation impose un quorum de 50% pour le référendum sur la grève et la majorité des deux tiers pour le vote de la grève. Cela signifie qu'au moins un tiers des salariés concernés par la convention collective doit donner son accord pour que la grève soit déclenchée.

Une grève est illégale si :

- elle n'est pas précédée par une demande formelle de convention collective et une tentative de médiation (ce n'est pas obligatoire dans le cas des grèves de solidarité) ;
- l'obligation de paix sociale n'est pas respectée ;
- la procédure d'arbitrage a commencé ;
- elle n'est pas soutenue par au moins un tiers des salariés auxquels la convention collective s'applique (voir ci-dessus) ;
- les dispositions sur la notification de la grève ne sont pas respectées.

La Loi sur les négociations collectives interdit à certains services ou professions de faire grève, parmi lesquels :

- les infrastructures médicales et sociales, où la grève ou le lock-out peuvent mettre en danger la vie ou la santé des personnes ;
- les personnels des centrales nucléaires ;
- les personnels en contact avec des matières fissibles, des oléoducs ou des gazoducs ;
- les membres des services de protection contre l'incendie et des services de secours employés sur des lieux de travail spécifiques en vertu de réglementations spécifiques ;
- les agents des télécommunications si la grève est susceptible d'entraîner un risque pour la vie ou la santé, ou un risque de dommage aux biens ;
- les personnes travaillant dans une zone touchée par une catastrophe naturelle, où des mesures d'urgence ont été mises en place par les autorités publiques compétentes, etc. ;
- les juges, les procureurs, et les membres des forces armées et de sécurité.

Effets :

Un travailleur ne peut pas être licencié pour avoir participé à une grève.

La participation à une grève illégale est considérée comme une absence non autorisée.

Les grévistes ne perçoivent pas de salaire, ni de prestation de maladie (sauf stipulation contraire des dispositions de l'assurance-maladie). Pendant un lock-out, un salarié est en droit de demander le remboursement de son salaire à hauteur de la moitié de son revenu moyen. Dans le cadre des plans de retraite, la période de grève ou de lock-out est comptabilisée comme des périodes d'emploi et de maintien en fonction normales.

26. Roumanie

Base juridique :

Art. 40 de la Constitution :

1. *Les salariés ont le droit de faire grève pour défendre leurs intérêts professionnels, économiques et sociaux.*
2. *La loi définit les conditions et les limites de l'exercice de ce droit, ainsi que les garanties nécessaires pour assurer les services essentiels à la société.*

Loi n°168/1999 sur le règlement des conflits du travail

Définition :

La grève est un arrêt de travail collectif et volontaire décidé par les travailleurs pendant un conflit.

Types d'actions collectives :

Le conflit collectif doit concerner les intérêts économiques et sociaux des salariés.

- Grèves d'avertissement (limitées à deux heures ; doivent se tenir cinq jours avant la grève proprement dite)
- Grèves de solidarité (peuvent être engagées par les syndicalistes affiliés à la même fédération ou confédération ; limitées à 24 heures ; l'employeur doit être informé 48 heures avant l'action)
- Grèves politiques (illégales)

Restrictions :

En Roumanie, les conventions collectives prévoient une obligation de paix sociale.

Un préavis de grève doit être publié deux jours avant le début du mouvement.

Un ordre de grève ne peut être lancé qu'après que les autres possibilités de règlement du conflit ont été épuisées.

Les procédures de médiation et d'arbitrage peuvent être mises en place uniquement si les deux parties donnent leur accord.

La décision de grève doit être approuvée par la moitié des membres du syndicat. S'il n'y a pas de syndicat dans l'entreprise, un quart des salariés doit approuver la grève.

Dans certains secteurs (santé, distribution énergétique, distribution d'eau, production d'énergie nucléaire et transports publics), les travailleurs doivent assurer un service minimum pendant la grève correspondant à un tiers des effectifs.

Il est interdit aux juges, aux soldats et officiers de l'armée et aux procureurs de faire grève.

Si l'une des conditions sus-mentionnées n'est pas respectée, la justice peut suspendre la grève pour une période maximale de 30 jours sur demande de l'employeur. L'employeur peut également demander au tribunal de déclarer la grève illégale et d'obliger le personnel à reprendre immédiatement le travail. Toute désobéissance peut être sanctionnée et l'employeur peut intenter une action en indemnisation.

Si la grève dure plus de 20 jours sans aboutir à un règlement et que l'employeur estime que des intérêts humanitaires sont compromis, il peut porter le conflit devant une commission d'arbitrage, chargée de rendre une décision définitive et contraignante (cette disposition prête à interprétation et ouvre la porte à de nombreux abus).

27. Royaume-Uni

Il n'existe pas de droit fondamental de grève au Royaume-Uni.

Selon le droit coutumier, les organisateurs et les participants d'une action collective peuvent être tenus responsables de dommages si l'action n'est pas protégée par l'immunité. L'action collective constitue également une violation du contrat de travail, autorisant l'employeur à licencier le travailleur à la fin de la période de protection légale.

Base juridique :

Les dispositions régissant le droit de grève sont définies dans la Loi sur les syndicats et les relations du travail (consolidation) de 1992.

Définition :

Un conflit collectif pour lequel l'immunité peut être accordée est un conflit opposant des travailleurs à leurs employeurs et portant exclusivement ou principalement sur des questions spécifiques liées au lieu de travail (la loi énumère les motifs pouvant justifier un conflit collectif).

Types d'actions collectives :

L'action collective peut être un arrêt de travail concerté (grève), mais il existe d'autres formes d'action collective, par exemple le refus d'effectuer des heures supplémentaires.

- Grèves politiques (illégales)
- Grèves de solidarité (illégales)
- Grèves du zèle
- Grèves perlées
- Piquets de grève (ils sont légaux s'ils sont pacifiques ; ils doivent se tenir sur le lieu de travail des travailleurs)

Restrictions :

Certaines procédures doivent être respectées, comme le référendum sur la grève et la communication d'informations à l'employeur, pour garantir la protection contre les actions en réparation ou une demande d'injonction de l'employeur visant à interdire le mouvement.

Il faut toutefois qu'il existe un conflit collectif avant qu'une action collective puisse être soumise au vote des membres.

Les syndicats doivent organiser un référendum à bulletin secret avant toute action collective. La loi impose l'organisation du vote par correspondance. Doivent y participer tous les membres dont le syndicat peut raisonnablement penser qu'ils participeront à l'action. La majorité des suffrages exprimés doit approuver l'action.

Le syndicat doit nommer une personne indépendante pour conduire le scrutin si plus de 50 travailleurs y participent.

L'employeur doit être informé, premièrement, des salariés appelés à voter – par écrit, au moins sept jours à l'avance – et, deuxièmement, de l'issue du vote.

Un préavis écrit doit être communiqué à l'employeur au moins sept jours avant le début de l'action. Le préavis doit indiquer les catégories de travailleurs concernées, leur lieu de travail, et la date de début ou les dates de l'action. Il doit également préciser si l'action aura un caractère continu ou discontinu dans le temps et s'il s'agit d'une grève ou d'une autre forme d'action collective.

Effets :

La protection accordée à toute personne organisant une grève légale ou une autre forme d'action collective en vertu de la loi de 1992 est limitée aux activités qui constitueraient par ailleurs les délits civils ou préjudices suivants :

- Inciter une autre personne à rompre un contrat ou entraver sa réalisation
- Formuler une menace dans le sens d'une violation d'un contrat
- Entraver le commerce, l'activité ou l'emploi d'une autre personne
- Conspiration

La Loi sur les relations professionnelles de 1999 (entrée en vigueur en avril 2000) stipule que le licenciement d'un salarié ayant pris part à une action collective protégée est automatiquement déclaré abusif si le motif ou le motif principal du licenciement est la participation du salarié à une action collective protégée et

- si le salarié est licencié dans une période de 12 semaines à compter du début de l'action collective protégée, ou
- s'il est licencié après 12 semaines, le salarié a cessé de participer à l'action collective avant 12 semaines, ou
- s'il est licencié après 12 semaines, le salarié n'a pas cessé de participer à l'action collective avant 12 semaines et que l'employeur n'a pas engagé les démarches procédurales qui auraient été susceptibles de régler le conflit.

Aux termes de la loi de 1999, les représentants ou les membres d'un syndicat sont responsables d'une action collective illégale, à moins qu'il ne l'ait pas approuvée.

28. Slovaquie

Base juridique :

Art. 37 IV de la Constitution :

Le droit de grève est garanti. Les conditions de ce droit sont définies par la loi. Il est interdit aux juges, procureurs, membres des forces armées et membres des brigades de protection contre l'incendie de faire grève.

Loi sur les négociations collectives n°2 de 1991

Définition :

Une grève désigne une interruption partielle ou complète du travail décidée par les salariés.

Types d'actions collectives :

Les grèves de solidarité sont généralement autorisées dans la mesure où elles ont pour but de soutenir des salariés engagés dans un conflit portant sur la conclusion d'une convention collective. Une grève de solidarité est toutefois illégale si l'employeur visé n'est pas en mesure d'influencer le cours ou l'issue du conflit initial.

Les piquets de grève sont légitimes uniquement s'ils prennent la forme d'une persuasion morale.

Restrictions :

Un conflit collectif doit porter sur la conclusion d'une convention collective ou l'application des dispositions d'un accord existant. L'obligation de paix sociale fixée par la convention collective doit être respectée. La grève doit être l'*ultima ratio* et être précédée d'une tentative de médiation.

Le droit d'appeler à la grève est accordé exclusivement aux syndicats.

La loi stipule qu'une décision de grève doit être prise à la suite d'un référendum à bulletin secret. Le vote est validé si au moins la moitié des salariés concernés sont présents. La majorité des suffrages exprimés doit approuver l'action pour que celle-ci puisse avoir lieu.

La grève doit être annoncée par écrit au moins trois jours avant le début du mouvement. La notification doit préciser la date de début, les objectifs poursuivis et les noms des leaders.

L'employeur n'est pas autorisé à remplacer les grévistes en embauchant d'autres travailleurs.

La grève est interdite dans des secteurs tels que les installations nucléaires, les installations pétrolières et les pipelines, et toute activité susceptible de mettre en danger la vie ou la santé. Le droit de grève est limité pour les fonctionnaires de direction.

Effets :

La participation à une grève illégale est considérée comme une absence non autorisée.

Les grévistes ne perçoivent pas de rémunération, ni de prestations de chômage et de maladie.

29. Slovénie

Base juridique :

Le droit de grève est garanti par l'art. 77 de la Constitution slovène :

Les travailleurs ont le droit de grève. Si l'intérêt public l'exige, le droit de grève, en prenant en compte le type et la nature des activités concernées, peut être limité par la loi.

Ce droit est réglementé par la Loi sur les grèves.

Définition :

La grève est définie comme un arrêt de travail organisé ayant pour objectif la défense des droits et intérêts économiques et sociaux liés à l'emploi.

Les travailleurs sont libres de participer ou non à une grève.

Types d'actions collectives :

Les grèves purement politiques sont interdites.

Restrictions :

La décision de grève doit être prise par l'organe compétent du syndicat ou la majorité des travailleurs concernés.

Une grève doit être annoncée au moins cinq jours à l'avance par le biais d'un document écrit précisant les revendications, la date de début et le lieu du mouvement, et les informations relatives à la formation du comité de grève.

Les parties au conflit doivent avoir préalablement tenté de régler le conflit au moyen d'un accord.

La grève doit être organisée de manière à ne pas menacer la sécurité et la santé de la population ou les biens, et à permettre la reprise du travail à la fin du mouvement.

La grève prend fin avec un accord entre les parties au conflit ou par une décision de la partie à l'origine de l'action.

Dans les organisations effectuant des activités représentant un intérêt public particulier ou jouant un rôle important sur le plan de la défense militaire, le droit de grève est limité par les conditions définies par la loi ou par décret :

- Un niveau minimum de service, garantissant la sécurité de la population et des biens, ou indispensable à la vie et au travail des citoyens ou au fonctionnement d'autres organisations, doit être maintenu.
- Le respect des engagements internationaux de la Slovénie doit être garanti.

Le travail et les obligations qui doivent être garantis sont définis par des actes juridiques généraux ou des conventions collectives.

Les grèves affectant des activités représentant un intérêt public particulier doivent être annoncées au moins 10 jours avant le début du mouvement. La décision de grève et une déclaration expliquant la façon dont le niveau minimum de service doit être assuré doivent être remises :

- à l'organe de direction de l'organisation employeur ou de l'employeur ;
- au syndicat compétent s'il n'est pas l'organisateur de la grève ;
- à l'organe compétent de la communauté socio-politique.

Au cours de la période séparant l'annonce de la grève de la date de début prévue, les parties au conflit doivent avancer des propositions visant à régler le conflit. Elles doivent informer les travailleurs concernés et la population de ces propositions.

Le droit de grève dans l'administration de l'état et les administrations locales est soumis aux mêmes dispositions que le droit de grève dans les activités d'intérêt public particulier (voir ci-dessus).

La nouvelle Loi sur les personnels des services publics définit le droit de grève des agents des services publics. Les restrictions applicables aux grèves dans le cadre de la protection de l'intérêt public sont fixées dans une loi spécifique.

Le droit de grève dans les forces armées et la police s'exerce dans les conditions définies dans des lois spécifiques. Par exemple, la Loi sur la défense nationale précise que les personnels militaires en service ne bénéficient pas du droit de grève.

Les employeurs ne sont pas autorisés à embaucher d'autres travailleurs pour remplacer les grévistes.

Effets :

Aux termes de la Loi sur les grèves, l'organisation d'une grève ou la participation à une grève affecte la relation de travail de la manière suivante :

- Elle ne doit pas servir de fondement à la procédure visant à établir la responsabilité disciplinaire et financière d'un travailleur.
- Elle ne doit pas justifier la résiliation de la relation de travail.
- Les droits de base découlant de la relation de travail sont maintenus, à l'exception du droit à rémunération.

30. Suède

Base juridique :

Le droit de grève est un droit fondamental du citoyen garanti aux syndicats par la Constitution - 2:17 :

Sous réserve des dispositions de la loi ou des stipulations d'un accord, tout syndicat ainsi que tout employeur ou association d'employeurs a le droit d'engager une action de grève ou de lock-out ou toute autre mesure similaire.

Les dispositions régissant l'exercice du droit de grève sont fixées par l'accord négocié en 1938 par les partenaires sociaux et la Loi sur la cogestion de 1976.

Définition :

L'action collective doit présenter un caractère collectif concerté et viser à exercer une pression sur la partie opposée dans le cadre d'un conflit du travail.

Types d'actions collectives :

L'action collective est légale sauf disposition spécifique contraire. L'éventail des actions autorisées est extrêmement large, par exemple :

- Grèves
- Boycottages
- Blocus
- Actions de solidarité
- Refus d'effectuer des heures supplémentaires
- Grèves perlées
- Grèves du zèle

Grèves de solidarité :

Le droit d'engager une action de solidarité est très étendu dans le droit suédois. Il n'arrête donc pas de dispositions explicites concernant les exigences suivantes :

- Proportion raisonnable entre l'action initiale et l'action de solidarité
- Lien légal ou économique entre les parties visées

Si l'action initiale est légale, l'obligation de paix sociale ne s'applique pas à l'action de solidarité.

Restrictions :

Pour être légale, l'action doit se dérouler de manière organisée à la suite d'une décision prise conformément aux statuts d'une organisation habilitée à signer une convention collective. En pratique, la décision est prise par le comité du syndicat sectoriel.

L'obligation de paix sociale est imposée dans chaque convention collective, sauf dans les cas suivants :

- L'objectif de l'action collective n'est pas réglementé par la convention collective.
- L'action vise à réclamer des salaires impayés.
- Une action de solidarité est déclenchée pour soutenir une action initiale.

Dans tous les autres cas, les grèves ne sont autorisées qu'en cas de résiliation ou d'expiration d'une convention collective et après que toutes les voies de médiation prévues par la convention collective ou tout autre accord liant les parties ont été explorées.

La partie opposée et l'Agence de médiation doivent être notifiées de l'action au moins sept jours ouvrables avant le début du mouvement. Les motifs et l'étendue de l'action doivent être précisés. L'absence de préavis n'entraîne toutefois pas l'illégalité de l'action.

Une grève ou un lock-out peut être reporté jusqu'à 14 jours par l'Agence de médiation s'il existe des raisons de penser que cette mesure est propre à régler le conflit.

Les salariés non grévistes ne peuvent pas être contraints d'accomplir le travail des grévistes.

Dans le secteur public, le droit à l'action collective est également très étendu. Seules les grèves purement politiques sont illégales. La quasi-totalité des personnels du secteur public ont le droit de faire grève. Les actions collectives affectant des services essentiels sont, elles aussi, légales. Le droit d'engager une action de solidarité est restreint dans les activités relevant de l'exercice de l'autorité publique.

L'action collective ne doit pas avoir pour objectif de conclure une convention collective avec une entreprise sans salariés ou dont les seuls salariés sont le chef d'entreprise et les membres de sa famille. Un syndicat peut cependant demander à ses membres et à d'autres personnes de ne pas travailler dans cette entreprise.

L'accord négocié en 1938 par les partenaires sociaux limite les actions qui perturbent le fonctionnement normal de la société. Par ailleurs, l'accord protège les tierces parties non concernées et définit un certain nombre de motifs inacceptables d'engager une action. La règle générale est que toute action collective visant une tierce partie neutre est interdite, à l'exception des actions de solidarité menées en soutien à un conflit primaire légal.

Effets :

La participation à une grève légale suspend de fait le contrat de travail. Les grévistes sont soutenus financièrement par les fonds du syndicat pendant toute la durée de l'action. En cas de violation illégale de l'obligation de paix sociale, une action en réparation de dommage peut être élevée à l'encontre du syndicat, qui peut devoir répondre de dommages pécuniaires. Les participants à une action illégale peuvent ne pas être condamnés à une amende si celle-ci a été autorisée par le syndicat. Les participants à une grève sauvage peuvent être condamnés à une amende ou, en cas de d'infraction grave, licenciés. Il est interdit aux syndicats de soutenir une grève sauvage.

Conflits internationaux :

Comme indiqué précédemment, si l'action initiale est légale, il n'est pas obligatoire de respecter l'obligation de paix sociale stipulée par une convention collective. La légalité de l'action initiale est toujours établie en vertu de la législation du pays où elle se déroule, sauf si le droit du travail de ce pays est contraire au système juridique suédois.

Bibliographie

Aaltonen, J. (1999) *International secondary industrial action in the EU Member States*, Espoo : Metalli

Blanpain, R., *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Deventer : Kluwer Law International

Carley, M. (1989) *The regulation of industrial conflict in Europe. Strikes and lock-outs in 15 European countries*, EIRR, Londres : Eclipse Group

Clauwaert, S. (2002), *L'action collective et la grève de solidarité au niveau international / transnational - Survol des législations internationale, européenne et nationales*, DWP, ISE, Bruxelles

Clauwaert, S., Düvel, W., Schömann, I., Wörgötter, C., (2003) *Fundamental Social Rights in the European Union – Comparative Tables and Documents – Revised and updated version*; Rapport 82, ISE, Bruxelles

Düvel, W., Schömann, I., Gradev, G., Clauwaert, S., (2004) *Labour dispute settlement – A comparative overview of extra-judicial and judicial procedures in the EU, Switzerland and the countries of South East Europe*, Rapport 86, ISE, Bruxelles

Strikes and secondary industrial action in the EU Member States, Parlement européen, Direction générale de la recherche, Document de travail W-8; 5-1996 ; 1996, Luxembourg

Watson Wyatt (2005) *Employment Terms and Conditions report Europe. Volume 1, 2005*, Bruxelles : Watson Wyatt Worldwide

Watson Wyatt (2005) *Employment Terms and Conditions report Europe. Volume 2, 2005* ; Bruxelles : Watson Wyatt Worldwide

Comparative overview of industrial relations in 2001
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/03/feature/tn0203103f.html>

2001 Annual Review for the European Union level
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/03/feature/eu0203203f.html>

EMIRE: http://www.eurofound.eu.int/servlet/emire_search_results.php

Observatoire international du droit du travail de l'OIT :
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/observatory/>