

## **IV. EXERCICE DU DROIT DE GREVE**

Le droit de grève est l'un des principes essentiels du droit du travail en Algérie. Il garantit aux salariés la possibilité d'exprimer collectivement leurs revendications socioprofessionnelles. L'exercice de droit syndical est régi par des règles bien précises qui visent à concilier les intérêts de tous : salariés et employeurs. Elle garantit aussi la continuité du service public ainsi que la protection des installations et des biens.

Ce chapitre traite des modalités et des conditions d'exercice du droit de grève, comme elles sont définies par la loi 23-08. Aussi, il expose les procédures à suivre avant le déclenchement de tout mouvement de grève, les obligations des travailleurs et des employeurs, ainsi que les contraintes imposées par la législation. De plus, il aborde les mécanismes de règlement des conflits collectifs et les sanctions applicables en cas d'infraction des dispositions dictées par la législation.

À travers ce chapitre, l'objectif est de permettre aux étudiant une meilleure compréhension des droits et devoirs des travailleurs et des employeurs pour garantir un équilibre entre la liberté syndicale et les exigences économiques et sociales.

### **1. Modalités et conditions d'exercice du droit de grève**

Lorsque le règlement amiable des conflits de travail échoue après épuisement des procédures nécessaires, et lorsque les conventions ou accords collectifs ne préviennent pas des solutions au règlement des conflits, les travailleurs peuvent exercer leur droit de grève conformément aux conditions définies par la loi 23-08, détaillée ci-après.

Selon l'Art. 42 de la loi 23-08, la grève est un arrêt collectif et concerté du travail, visant à obtenir des revendications socioprofessionnelles. Elle est exercée après épuisement des procédures amiables et conventionnelles de règlement des conflits, tout en respectant les exigences de l'entreprise et la continuité du service public.

Contraindre un travailleur à participer à une grève ou de l'empêcher de travailler est strictement interdit. Aussi, aucune pression, menace ou mesure vexatoire ne peut être exercée à l'égard des travailleurs ayant participé à une grève respectant la loi. Lorsque les parties au conflit collectif de travail sont convenues de soumettre leur conflit à l'arbitrage, le recours à la grève, la grève déclenchée sont obligatoirement suspendues.

Sont considérées comme grèves illicites celles à caractère politique, inopinées, illimitées, discontinues, de solidarité, ou non liées à des revendications socioprofessionnelles. De même, les grèves organisées par des syndicats non représentatifs, sans approbation majoritaire des travailleurs, sans préavis, avant l'épuisement des procédures légales, après arbitrage, ou en violation d'accords exécutoires sont également interdites.

Est également interdite toute grève accompagnée de violence, intimidation ou occupation des lieux de travail. Les participants à de telles grèves ne bénéficient pas de la protection légale et s'exposent à des sanctions. Toute organisation syndicale initiatrice de telle grève illicite peut s'exposer à la sanction de dissolution.

### **1.1 Approbation de la grève par les travailleurs**

Après épuisement des procédures prévues, à l'initiative d'une organisation syndicale représentative ou, en son absence, des représentants élus, les travailleurs sont convoqués en assemblée générale sur leur lieu de travail. L'objectif de la réunion est d'informer sur le conflit persistant et de décider d'un éventuel mouvement de grève. L'employeur doit être informé par écrit, avec accusé de réception, au moins 48 heures à l'avance. Il peut assister à l'assemblée pour fournir des éclaircissements sur l'objet du conflit.

Lors d'une assemblée générale regroupant au moins la moitié des travailleurs concernés, la décision de recours à la grève est soumise à la décision de la majorité simple par vote à bulletin secret. Les résultats du vote sont consignés dans un PV établi par un huissier de justice.

### **1.2 Le préavis de grève**

Le déclenchement de la grève est soumis à l'expiration d'un préavis de grève déjà déposé simultanément auprès de l'employeur et de l'inspection du travail compétente. Accompagné du PV établi par un huissier, ce préavis doit respecter une durée minimale de dix (10) jours ouvrables. L'identité des responsables, la date, la durée, le motif de la grève, le nombre de travailleurs concernés, le lieu et l'étendue territoriale sont des informations qui doivent être précisées dans le PV.

Si le préavis émane d'une organisation syndicale non représentative, de représentants non élus, ou il ne respecte pas les conditions légales, il est considéré nul. Dès le dépôt, des réunions pour négocier, organiser un service minimum et protéger les installations doivent se tenir entre l'employeur et les représentants. Après son expiration, le préavis ne peut être reconduit.

### **1.3 Protection du droit de grève et entrave à la liberté du travail**

**La grève** n'interrompt pas la relation de travail, elle est protégée par la loi et les effets du contrat de travail sont suspendus pendant sa durée. Les journées non travaillées pour cause de grève ne sont pas rémunérées. Les grévistes ne peuvent être remplacés, sauf en cas de réquisition ou de refus d'assurer le service minimum. Les participants à une grève légale ne peuvent être sanctionnés ou discriminés.

Cependant, une grève non conforme à la loi est considérée comme une faute professionnelle grave, implique la responsabilité des travailleurs concernés et de l'organisation syndicale impliquée. Sous 48 heures les grévistes sont contraints de reprendre leur poste après mise en demeure, sinon ils risquent des sanctions disciplinaires. Les membres ayant refusé de participer à une grève illégale ne peuvent être sanctionnés par les syndicats.

**L'entrave à la liberté du travail**, définie comme tout acte empêchant un travailleur ou un employeur d'accéder à leur lieu de travail ou d'exercer leur activité par des moyens coercitifs, est punie par la loi. Est considérée interdite et peut être levée par décision judiciaire, toute occupation des lieux de travail ou de leurs abords par des grévistes, lorsqu'elle vise à entraver la liberté du travail. De plus, des sanctions disciplinaires et/ou pénales concerne toute entrave ou refus d'exécuter un jugement d'évacuation qui constitue une faute professionnelle grave.

## **2. Limitations à l'exercice du droit de grève : le service minimum et la réquisition**

Lors d'une grève dans des secteurs essentiels où l'interruption totale pourrait nuire à la continuité des services publics, à des activités vitales ou à la sauvegarde des installations et biens, **un service minimum** est obligatoire. La liste des secteurs concernés est établie par voie réglementaire ou par accord collectif, et le service minimum ne peut être inférieur à 30% du personnel impliqué.

En l'absence d'accord, les autorités compétentes (ministres, walis ou présidents des assemblées locales) déterminent le service minimum après consultation des syndicats ou représentants élus. Les conflits relatifs à cette mise en œuvre peuvent être soumis à la justice.

Dans des cas spécifiques, les autorités peuvent **réquisitionner** des travailleurs pour garantir la sécurité, la continuité des services essentiels, ou pour répondre à des situations urgentes. Des sanctions disciplinaires peuvent être entraînées par le refus de se conformer à une réquisition, car elle constitue une faute professionnelle grave.

### **3. Interdictions au recours à la grève**

Il est interdit de faire recours à la grève pour les personnels travaillant dans les domaines de la défense, de la sécurité nationale, ou exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'État, ainsi que pour ceux dans des secteurs stratégiques ou sensibles pour la souveraineté et les services essentiels.

Les conflits collectifs impliquant ces travailleurs sont soumis à des procédures de règlement obligatoires et peuvent être examinés par des commissions d'arbitrage, conformément à la législation en vigueur.

### **4. Résolution de la grève**

Pendant la durée du préavis de grève et après son déclenchement, les parties au conflit doivent continuer les négociations pour résoudre leurs désaccords. Les représentants des travailleurs doivent en informer les grévistes, qui se prononceront sur la reprise du travail en assemblée générale, si un nouvel élément favorable au règlement du conflit émerge. L'employeur ou son représentant doit également participer à cette assemblée.

Si la grève persiste, le ministre du secteur concerné, le wali ou le président de l'assemblée locale peut soumettre le conflit à une commission d'arbitrage, après consultation des parties, dans les cas où des raisons économiques ou sociales impérieuses l'exigent, ou lorsque la grève menace la sécurité, la santé ou l'économie nationale.

## **5. Commission nationale et commission de wilaya d'arbitrage**

### **5.1 Compétence et composition**

La commission nationale et la commission de wilaya d'arbitrage sont compétentes pour traiter les conflits collectifs de travail dans les secteurs où la grève est interdite, ainsi que les conflits couvrant plusieurs wilayas ou tout le territoire national. Elles se prononcent sur les questions ayant échoué lors de la conciliation ou de la médiation.

La commission nationale statue sur ces conflits dans un délai de 30 jours ouvrables, et est présidée par un magistrat, avec des représentants égaux des secteurs concernés et des organisations syndicales. Une commission de wilaya, composée de magistrats et de représentants locaux, est aussi instituée pour traiter les conflits au niveau local, et doit rendre sa décision dans un délai de 15 jours ouvrables.

Les parties au conflit doivent fournir tous les documents et informations nécessaires aux commissions d'arbitrage. La composition, désignation et fonctionnement de ces commissions sont définis par voie réglementaire.

## **5.2 Sentences arbitrales**

Les décisions rendues par la commission nationale d'arbitrage et la commission de wilaya d'arbitrage sont exécutées par les juridictions compétentes. Elles sont communiquées aux parties concernées dans un délai de trois (3) jours ouvrables suivant la décision, par le président de la commission nationale d'arbitrage ou celui de la commission de wilaya d'arbitrage, selon le cas.

Des copies de ces décisions sont envoyées au ministre chargé du travail lorsqu'elles proviennent de la commission nationale d'arbitrage, et à l'inspection du travail de la wilaya compétente si elles émanent de la commission de wilaya d'arbitrage.

En conclusion de chapitre, encadré par la loi 23-08, l'exercice du droit de grève constitue un équilibre délicat entre la défense des droits des travailleurs et la préservation des intérêts économiques et sociaux. À travers des modalités strictes et un cadre légal précis, la législation vise à garantir une expression légitime des revendications tout en assurant la continuité des services essentiels et le respect des règles de sécurité. Il est important que travailleurs, employeurs et autorités connaissent et respectent ces dispositions pour une meilleure prévention des conflits et privilégier le dialogue social. Les grévistes sont tenus de respecter les procédures, notamment l'épuisement des voies de règlement amiable et la mise en place d'un service minimum, constitue un gage de légitimité et de protection.

Enfin, la compréhension et l'application stricte de ces règles permettent non seulement de préserver les droits fondamentaux des travailleurs, mais également de garantir un climat social calme et favorable au développement économique. La sensibiliser et la formation des acteurs concernés à ces enjeux, pour assurer un respect mutuel et une cohabitation harmonieuse entre les aspirations légitimes des travailleurs et les impératifs des entreprises et de la collectivité.