

IV. EXERCICE DU DROIT DE GREVE

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

Lorsque les procédures obligatoires de règlement amiable des conflits de travail sont épuisées, et en l'absence d'autres solutions prévues par les conventions ou accords collectifs, les travailleurs peuvent exercer leur droit de grève conformément aux conditions définies par la loi 23-08, détaillée ci-après.

La grève, selon la loi 23-08 Art. 42, 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.

Il est interdit de contraindre un travailleur à participer à une grève ou de l'empêcher de travailler. De même, aucune menace, pression ou mesure vexatoire ne peut être exercée contre les travailleurs ayant participé à une grève conforme à la loi. Lorsque les parties au conflit collectif de travail sont convenues de soumettre leur conflit à l'arbitrage, il est obligatoirement suspendu:

- Le recours à la grève ;
- La grève déclenchée.

Les grèves à caractère politique, inopinées, illimitées, discontinues, de solidarité, ou non liées à des revendications socioprofessionnelles sont considérées comme illicites. Sont également interdites celles 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.

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

1.1 Approbation de la grève par les travailleurs

Après épuisement des procédures prévues, les travailleurs concernés sont convoqués en assemblée générale sur leur lieu de travail, à l'initiative d'une organisation syndicale représentative ou, en son absence, des représentants élus. Cette réunion vise à informer sur le conflit persistant et à décider d'un éventuel arrêt collectif de travail. L'employeur doit être

informé par écrit, avec accusé de réception, au moins 48 heures à l'avance et peut assister à l'assemblée pour fournir des explications sur le conflit.

Le recours à la grève est décidé à la majorité simple par vote à bulletin secret lors d'une assemblée générale regroupant au moins la moitié des travailleurs concernés. Les résultats sont consignés dans un procès-verbal établi par un huissier de justice.

1.2 Le préavis de grève

La grève ne peut être déclenchée qu'après expiration d'un préavis déposé simultanément auprès de l'employeur et de l'inspection du travail compétente. Ce préavis, accompagné du procès-verbal établi par un huissier, doit respecter une durée minimale de 10 jours ouvrables (15 jours pour certains secteurs). Il doit inclure des informations précises, telles que l'identité des responsables, la date, la durée, le motif de la grève, le nombre de travailleurs concernés, le lieu et l'étendue territoriale.

Un préavis est nul s'il émane d'une organisation syndicale non représentative, de représentants non élus ou s'il ne respecte pas les conditions légales. Dès le dépôt, l'employeur et les représentants doivent se réunir pour négocier, organiser un service minimum et protéger les installations. Le préavis ne peut être reconduit après son expiration.

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

Le droit de grève est protégé par la loi, suspend les effets du contrat de travail pendant sa durée, mais n'interrompt pas la relation de travail. Les journées non travaillées pour cause de grève ne sont pas rémunérées. Le remplacement des grévistes est interdit, sauf en cas de réquisition ou de refus d'assurer le service minimum. Aucune sanction disciplinaire ou discrimination ne peut être appliquée aux participants d'une grève légale.

En revanche, une grève non conforme à la loi constitue une faute professionnelle grave, engage la responsabilité des travailleurs concernés et de l'organisation syndicale impliquée. Les grévistes doivent reprendre leur poste sous 48 heures après mise en demeure, sous peine de sanctions disciplinaires. Les syndicats ne peuvent sanctionner leurs membres pour avoir refusé de participer à une grève illégale.

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. L'occupation des locaux professionnels ou de leurs abords par des grévistes, lorsqu'elle vise à entraver la liberté du travail, est interdite et peut être levée par décision

judiciaire. Toute entrave ou refus d'exécuter un jugement d'évacuation constitue une faute professionnelle grave, entraînant des sanctions disciplinaires et, le cas échéant, pénales.

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

Un **service minimum** est obligatoire 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. 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. Le refus de se conformer à une réquisition constitue une faute professionnelle grave, entraînant des sanctions disciplinaires.

3. Interdictions au recours à la grève

Le recours à la grève est interdit 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. Ces secteurs sont définis par voie réglementaire.

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. Si un nouvel élément favorable au règlement du conflit émerge, les représentants des travailleurs doivent en informer les grévistes, qui se prononceront sur la reprise du travail en assemblée générale. 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.