

Notes

- (1) Ord. n° 95-22 du 26 août 1995 relative à la privatisation des entreprises publiques. J.O.R.A. n° 48 du 03 septembre 1995.
- (2) J Bernier et M. Lemineux la grève et les services essentiels au Québec.
- (3) Loi n° 91-29 du 02/12/1991 modifiant et complétant la loi 90-11 relative aux relations de travail.
- (4) Loi n° 90-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical.

article en stipulant "les parties désignent..." renvoient à la médiation décrite dans les articles 10-12 sus-évoqués. Il est vrai que dans les deux cas, le médiateur constitue un moyen de résolution au conflit collectif de travail. Cependant on notera que dans les institutions et administrations publiques, le médiateur est désigné par l'autorité supérieure, et qu'ailleurs il est désigné par les parties. Le médiateur saisi est tenu de dresser un rapport avec des propositions de règlement du différend. Ces propositions peuvent être soit retenues soit rejetées par les parties.

3/ La Commission Nationale d'Arbitrage:

En cas de persistance de la grève, la Commission Nationale d'Arbitrage est compétente pour la résolution du litige. Présidée par un magistrat près de la Cour Suprême, cette institution particulière verra sa composition et ses modalités de désignation des membres définies par voie réglementaire. Contrairement à l'arbitrage juridiquement connu, cette institution ne peut être saisie que si des conditions strictes sont réunies.

La saisine de la commission est à l'initiative de l'autorité supérieure hiérarchique (Ministre, Wali, Président de l'A.P.C), lorsque des nécessités économiques et sociales impérieuses l'exigent et après consultation de l'employeur et des représentants des travailleurs.

Pour les personnels pour qui la grève est interdite (article 43), la saisine est à l'initiative des représentants des travailleurs et de l'autorité. Dans un délai n'excédant pas 30 jours de la saisine, la Commission Nationale d'Arbitrage rend une sentence arbitrale rendue exécutoire par ordonnance du premier président de la Cour Suprême. Elle est notifiée dans les 3 jours aux parties. Et ce serait la fin du conflit...

B/ La résolution de la grève

Selon l'article 45 de la loi 90-02: "Les parties au différend collectif de travail sont tenues, durant la période de préavis et après le déclenchement de la grève, de poursuivre leurs négociations pour le règlement de leur désaccord, objet du conflit". La résolution de la grève équivaudrait par conséquent au règlement du désaccord, règlement qui doit être le fruit d'une négociation directe entre les parties(1). L'appel à un médiateur(2), puis à la Commission Nationale d'Arbitrage(3) constituerait selon la loi les derniers recours.

1/ Le règlement du désaccord par la négociation directe: c'est la solution la plus heureuse, la plus souhaitable. Les parties arrivent à un accord qui met fin au conflit, soit que les revendications sont toutes satisfaites ou qu'un compromis est réalisé.

2/ Le règlement par le biais d'un médiateur:

Lorsque les difficultés de négociations directes persistent, l'article 46 prévoit le recours à un médiateur. Le législateur très bref sur ce moyen de règlement est du reste assez confus, peu clair. La médiation est évoquée une première fois dans les articles 10 à 12 parmi les dispositions relatives au règlement des conflits collectifs de travail applicables aux organismes autres que les institutions et administrations publiques, puis une deuxième fois dans les articles 46-47 dans les dispositions relatives à la résolution de la grève (sans qu'il soit fait de distinction entre les organismes (institutions administratives ou autres).

De plus selon l'article 46 alinéa 1, le médiateur est désigné par l'autorité supérieure hiérarchique (Ministre, Wali, Président de l'APC) ce qui pourrait laisser croire que ce mode de règlement ne concerne que les institutions administratives publiques. Mais l'alinéa 2 du même

cours ou après l'arrêt collectif de travail régulièrement déclenché est nul et de nul effet (art. 53 à 56 de la loi syndicale) ⁽⁴⁾.

Durant le conflit collectif de travail, chaque partie se trouve temporairement dispensée d'exécuter ses obligations: le travailleur cesse d'être tenu d'accomplir sa prestation de travail et l'employeur de lui verser une rémunération correspondant à un travail non fourni. La perte du droit à la rémunération afférente à la période d'arrêt de travail n'est que l'application de la règle du service fait (art. 16 du décret n° 85-59 aux termes duquel un fonctionnaire ne peut percevoir un traitement qu'après constatation du service fait).

Les retenues sur les rémunérations dues pour les journées de grève sont différées partiellement et réparties sur plusieurs mois. Elles doivent être effectuées en plusieurs fractions sans qu'une fraction quelconque ne dépasse le maximum de trois jours de retenues par mois, et sans que les mois sensibles tels que; Ramadhan, Aid el-Séghir, Aid el Adha, septembre (rentrée scolaire) puissent être touchés. L'imputation des retenues sera préférée sur une situation financière exceptionnelle du fonctionnaire résultant d'un rappel par exemple (en application de la circulaire interministérielle du 31 mars 1991).

Les modalités de détermination des retenues sont calculées sur l'ensemble des éléments de la rémunération normalement dues au cours de la période marquée par la grève, savoir: le salaire de base majorée de l'indemnité d'expérience professionnelle auquel s'ajoutent toutes les primes et indemnités diverses. Les prestations familiales en sont exclues. Enfin le principe du trentième est retenu. L'application de ce principe signifie qu'en cas de grève pendant une journée entière ou plusieurs journées entières, la retenue est égale au trentième du traitement pour chaque jour de grève. En cas de grève inférieure à une demi-journée par exemple, la retenue du trentième est également prescrite.

subit une réduction proportionnelle à la durée de la grève(A).

La grève ne peut durer de manière indéterminée, les voies de résolution légales prévues par la loi ne sont pas toujours effectives et le juriste se sent interpellé devant des conflits graves que traverse le monde du travail à un moment donné de son histoire(B).

A/ Suspension de la relation de travail

La grève licite, c'est-à-dire celle dont les conditions légales sont réunies, produit des effets protégés par la loi.

Le statut du fonctionnaire continue, malgré la suspension de la relation de travail à produire des effets.

La relation de travail est suspendue pour la durée de l'arrêt collectif de travail. Durant le conflit, cette relation de travail ne peut en aucun cas être rompue (art 32 de la loi 90-02). Les grévistes se mettent hors fonction -statut-, et la loi les y autorise. Elle les protège en interdisant à l'employeur de recruter des travailleurs afin de pourvoir au remplacement des travailleurs en grève (art. 33). De même aucune sanction ne peut être prononcée contre des travailleurs en raison de leur participation à une grève régulièrement déclenchée (art. 33). Selon l'article 32, lorsque le droit de grève est exercé dans le respect des dispositions légales, la relation de travail n'est rompue que lorsqu'une faute lourde est imputée au salarié, faute définie par l'article 73 de la loi 90-29⁽³⁾. De même un syndicaliste ne peut faire l'objet d'un licenciement, d'une mutation ou d'une sanction disciplinaire de quelque nature que ce soit du fait de ses activités syndicales. Comme pour le salarié ou son représentant, le délégué syndical est soumis aux dispositions de la législation du travail dont la violation peut entraîner une procédure disciplinaire engagée à son encontre contre son employeur qui informe préalablement l'organisation syndicale concernée. Mais tout licenciement d'un délégué syndical intervenu au

comme essentiels du fait même que cette dernière estime avoir droit à ces services durant le conflit. Les services essentiels se situent "à la confluence de deux ensembles de droits à savoir d'une part le droit de grève et d'autre part, certains autres droits tels que le droit à la vie, à la santé et la sécurité, pour ne mentionner que les plus fondamentaux" (2). En effet la grève, particulièrement dans l'administration et les organismes publics, a ceci de nocif qu'elle affecte souvent des tiers en leur qualité de consommateurs des services interrompus par l'effet de la grève.

Aussi, et bien que jouissant d'un statut constitutionnel, le droit de grève est encadré par la loi qui organise et rend obligatoire le service minimum dans les services publics essentiels (énumérés par l'article 38 de la loi 90-02). Dans les autres secteurs jugés essentiels, le soin est laissé aux parties aux conflits pour organiser sous forme d'accords ou de convention le service minimum. Le législateur consacre ainsi le principe d'un service minimum, dès lors que l'ordre public, la sécurité des personnes et des biens risquent d'être perturbés par une grève.

Pour concilier le droit à la grève dans les services publics avec le droit qu'ont les citoyens à un service minimum en cas de conflit, trois procédures différentes sont prévues pour déterminer les services essentiels. La loi détermine les activités stratégiques pour assurer un service minimum. A défaut, les conventions collectives, sinon l'autorité administrative concernée déterminent, après consultation des représentants des travailleurs, les domaines d'activité sujets au service minimum et les travailleurs strictement indispensables à leur prise en charge.

II/ Effets et résolution de la grève

La grève déclenchée dans les conditions légales ne rompt pas la relation de travail. Elle en suspend les effets. En conséquence le salaire

des autres secteurs où seuls les représentants syndicaux ou représentants élus ont la possibilité de déclencher la grève.

Dans le premier cas, la grève n'est pas un droit exercé uniquement par le syndicat en tant que tel mais un droit reconnu à chacun des travailleurs pris individuellement.

Toutefois, il s'agit d'un droit qui ne peut être exercé que collectivement, c'est à dire qu'il doit s'agir d'une action concertée, le collectif des travailleurs est convoqué, l'employeur informé, en assemblée générale sur les lieux habituels de travail. S'agissant d'un droit individuel, celui-ci doit s'exercer dans le respect du droit au travail des autres travailleurs. L'entrave à la liberté du travail est punie par la loi (art. 34 de la loi 90-02 précitée).

La loi 90-02 prévoit également que la grève n'est licite que si le recours à la grève est approuvé par un vote à bulletin secret à la majorité des travailleurs réunis en assemblée générale et constituée d'au moins la moitié des travailleurs composant le collectif concerné. La grève approuvée dans ces conditions prend effet à l'expiration du délai de préavis de grève dont la durée est fixée par voie de négociation et ne saurait être inférieure à 8 jours à compter de la date de son dépôt auprès de l'employeur. Ce délai permet de trouver une solution au litige qui oppose les travailleurs à leur employeur. Même en l'absence de solution du moins sera-t-il profitable au responsable de l'institution pour mettre en oeuvre des moyens permettant la mise en place d'un service minimum.

3/ Le législateur algérien donne une définition très générale des activités indispensables où un service minimum doit être organisé tout en prévoyant la possibilité de déterminer, par diverses procédures, les services essentiels. La loi 90-02 se réfère à des intérêts très généraux tels que la sécurité de la population et la sauvegarde des installations des biens existants. Les services publics dont l'activité économique est vitale comme l'approvisionnement de la population sont considérés

fonctionner. De même le recours à la grève est interdit dans les domaines d'activités essentielles dont l'interruption peut mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé du citoyen, ou est susceptible d'entraîner par ses effets une crise économique grave (art 43 de la loi 90-02 précitée).

A ce titre, le recours à la grève est interdit aux magistrats, aux fonctionnaires nommés par décret ou en poste à l'étranger, aux agents des services de sécurité, aux agents actifs des services de la protection civile, aux agents des services d'exploitation du réseau des transmissions nationales des ministères de l'intérieur et des affaires étrangères, aux agents actifs des douanes et aux personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaire.

L'interdiction de faire grève doit résulter d'un texte d'une valeur égale à celle du texte instituant le droit de grève, elle ne peut en principe résulter d'un autre texte de valeur inférieure même si elle revêt un aspect exceptionnel puisqu'elle fera échec à un droit de nature constitutionnelle.

2/ Bien que ne se référant pas à la notion de structure de la négociation, le législateur détermine le moment de l'exercice du droit de grève. L'article 16 précise que le recours à la grève se situe au cours du processus des réunions périodiques entre les représentants des travailleurs et les représentants habilités des institutions et administrations publiques concernées. C'est au cours de ces réunions, lors de l'examen des relations professionnelles que le différend risque de surgir entre les deux parties sur toute ou partie des questions examinées.

Pour être licite, la grève peut être exercée à certaines conditions:

Les représentants des travailleurs des institutions et administrations publiques peuvent déclencher une grève, contrairement aux travailleurs

est apparu prudent au législateur de leur donner "un moyen pour se défendre" afin de faire prévaloir leurs revendications professionnelles et morales.

Le droit de grève est un droit reconnu et confirmé par la Constitution du 23/02/1989, révisée par référendum du 28/11/1996. Les modalités d'exercice de ce droit se trouvent aménagés par la loi n° 90-02 du 06/02/1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève.

D'une portée considérable, cette loi introduit une réglementation du droit de grève qui s'applique à l'ensemble des travailleurs, elle apporte une distinction particulière sur certaines modalités d'exercice du droit de grève entre les deux catégories de personnels (salariés et agents publics) et se caractérise ainsi par une dualité des normes juridiques; cela n'exclue pas pour autant qu'agents publics et salariés soient assujettis à certaines règles communes en cas de conflit collectif.

B/ Les modalités d'exercice du droit de grève:

Le droit de grève doit être concilié, souvent opposé avec d'autres droits de valeur constitutionnelle: la liberté de travailler, la continuité des services publics... La loi interdit ou limite à cer

taines catégories de travailleurs de l'exercice(1). De plus, la lecture du texte légal laisse enten

dre que ce droit doit être exercé en cours de négociation(2) tandis que son énumérés les services essentiels où le service minimum devient obligatoire(3).

1/ Pour des raisons reliées à la sécurité nationale, la législation retire le droit de grève "aux personnes civiles et militaires de la défense nationale" (art 3. de la loi 90-02 précitée). Les services qui emploient ce personnel ne doivent en aucun cas connaître une interruption de

pendent, les avantages qu'ils demandent. Il en résulte que la grève reste dans son essence un phénomène de force accompagné d'un droit de nuire.

La grève qui implique l'interruption du travail, intéresse les relations de travail dans les deux secteurs public et privé. Cette étude tente d'apporter un éclairage sur la grève dans les institutions et administrations publiques. Consacré dans un nouveau contexte économique et juridique, le droit de grève sera envisagé dans son fondement et ses limites⁽¹⁾ puis dans ses conséquences et voies de résolution(II).

I/ Les fondements et limites du droit de grève

en Algérie:

Le droit de grève est un droit de valeur constitutionnelle qui connaît des limites(A). Il est aménagé par loi(B).

A/ Un principe de valeur constitutionnelle:

Depuis 1989 l'Algérie a mis en place une nouvelle structure juridique dont l'objectif majeur est de répondre aux mécanismes d'une économie de marché. Toutes les lois adoptées à ce jour vont en ce sens, la dernière en date étant relative à la privatisation des entreprises publiques. C'est donc avec un esprit préventif qu'intervient la reconnaissance du droit de grève. Ce n'est pas le résultat de longues luttes ouvrières entre travailleurs et employeur comme c'est le cas dans les développés, il s'agit plutôt d'un droit reconnu aux travailleurs dans un nouveau contexte économique. Par ailleurs la politique sociale algérienne ayant jusqu'à une époque récente prôné la protection des travailleurs tout en banissant l'exploitation de l'homme par l'homme, il

LA GREVE DANS LES INSTITUTIONS ET ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

Madame HAMDAN Leïla*

Madame BOULENOUAR Malika*

La grève est la cessation concertée du travail par les travailleurs suite à un désaccord entre ces derniers et l'employeur. C'est ce désaccord entre les parties à la relation de travail sur une question relative aux relations socio-professionnelles et aux conditions générales de travail qui donne naissance au conflit collectif de travail. Lorsque ce désaccord s'affirme, la grève qui ne constitue qu'un moyen légal, prend la forme d'une arme dont les travailleurs peuvent se servir pour imposer leur prétention à l'employeur.

La grève suppose à la base, l'existence d'un groupe de travailleurs placé dans une situation de dépendance à l'égard d'une autorité privée ou publique (l'employeur), mais susceptible par la suspension de son activité de perturber les intérêts dont cette autorité à la charge (intérêt du bon fonctionnement des services publics par exemple). Les grévistes en provoquant cette perturbation, espèrent obtenir de celui dont ils dé-

* Enseignantes - Université d'ORAN