

ASPECTS RELATIFS AUX CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL ET À LA GRÈVE, À LA LUMIÈRE DES NOUVELLES RÉGLÉMENTATIONS

Romulus GIDRO*
Aurelia GIDRO**

ABSTRACT: *The authors begin the present study with a short presentation of the history of the notion and the content of labor conflicts and continue with commentaries on the issue of strike. The paper presents the material and subjective factors necessary for the existence of strike, as well as some of the latest conditions imposed by the last regulation in this domain. The analysis of the main legal acts that regulate labor conflicts and strike in Romania in the last two decades reveals an unjustified legislative policy that restrain the possibilities of exercising this fundamental right.*

KEYWORDS: *labor conflicts, strike, claims type, quorum necessary for starting the strike.*

JEL CLASSIFICATION: *K 31*

1. APERÇU HISTORIQUE

Les conflits de travail sont étroitement liés au fait du travail, et le travail est un concept inséparable de l'existence de l'être humain. L'idée de travail a subi des transformations radicales de l'antiquité jusqu'à nos jours, étant directement liée à l'évolution des conditions de vie, de la morale familiale, de l'éthique sociale, de l'éducation, etc. Dans l'antiquité, le travail était considéré comme immoral et comme une punition divine, tandis que la vie basée sur le non-travail était considérée comme une récompense divine.

Les philosophes grecs distinguaient le travail noble et libre, exercé dans le domaine des arts, de la science, de la guerre et de la politique, du travail avilissant, servile, visant la production des biens nécessaires à l'existence matérielle de l'homme.

* Professor PhD., "Petru Maior" University of Tîrgu-Mureş, Faculty of Economics, Law and Administrative Sciences, ROMANIA.

** Assistant professor PhD., "Bogdan-Vodă" University of Cluj-Napoca, Faculty of Law, ROMANIA.

Le changement au cours du temps de la mentalité des gens a fait que le travail soit considéré comme une nécessité, en aboutissant à l'idée que l'activité lucrative, manuelle ou intellectuelle, ne fait qu'ennoblir l'individu et le protéger, comme disait Voltaire, de trois grands maux: l'ennui, le vice et le besoin¹.

Une brève analyse du droit du travail, d'où que ce soit, mène à la conclusion que, contrairement au droit civil ou commercial – où prédomine l'élément patrimonial – ici l'élément humain a la primauté.

Le Code civil de Napoléon a représenté une œuvre monumentale et indéniable mais, en raison de l'évolution de la société humaine, de l'émergence de l'ère industrielle, de la croissance démographique de la classe ouvrière et des nouvelles exigences qui ont apparu, ce Code civil, si imposant fût-il, ne pouvait plus donner de solutions. La loi civile ne satisfaisait plus les bouleversements de la vie économique et restait complètement étrangère à la protection juridique du travailleur salarié, en permettant aux employeurs des attitudes abusives.

L'amélioration des conditions de travail et le maintien de l'équilibre entre les employeurs et les travailleurs s'est avérée un objectif essentiel, qui ne pouvait pas être atteint que par une intervention législative et une jurisprudence qui contraigne l'individualisme égoïste de glisser vers « la solidarité, en diminuant sa domination et sa monopolisation »².

Le second remède contre les conséquences néfastes de l'individualisme économique et juridique qui a dominé la vie sociale des XIXe et XXe siècles est le *syndicalisme*, qui a permis aux travailleurs de négocier à travers une seule voix devant les employeurs³. Le syndicalisme se proposait de devenir un élément de paix sociale et non pas une guerre permanente entre les employeurs et les salariés, un liant de la paix et de l'unité de toutes les classes sociales⁴.

L'interventionnisme dans la législation du travail, de même que l'organisation syndicale, n'ont pas eu le même rythme de développement en Roumanie que dans les pays de l'Europe occidentale, en raison d'un développement industriel beaucoup plus lent, la principale richesse et l'occupation économique de la Roumanie étant l'agriculture.

La législation du travail en Roumanie est considérablement enrichie seulement après la Première Guerre mondiale, et la période la plus fertile est celle des années 1929-1933. On doit néanmoins mentionner l'existence d'une première tentative de réglementer les conflits de travail, appartenant à M. Orleanu, ministre de l'industrie pendant la première décennie du XXe siècle, qui a initié plusieurs projets de loi sur le bon fonctionnement des rapports juridiques de travail. Malheureusement, le projet de loi sur la résolution des conflits collectifs de travail n'a pas été adopté par les organes législatifs.

Seulement en 1920 a été adopté le premier acte normatif ayant comme objet la réglementation des conflits de travail et leur procédure de résolution, la loi étant surnommée, d'après le nom de son initiateur, *La Loi Trancu - Iasi*.

¹ E. Cristoforeanu, *Despre contractul individual de muncă (analiză în cadrul legilor în vigoare)*, Ed. "Curierul judiciar", Bucharest, 1934, p. 10.

² M.I. Barasch, *Principii de legislația muncii*, Bucharest, 1932, p. 6.

³ M.I. Barasch, *Legislația muncii în cadrul politicii sociale – studii de doctrină și jurisprudență*, Bucharest, 1936, p.12.

⁴ L. Duguít, *Le droit social, individuel et la transformation de l'Etat*, Paris, p. 121-122.

En 1929 a été adoptée *La loi sur les contrats de travail* dans laquelle il y a des dispositions réglementaires relatives aux conflits collectifs de travail.

D'autres règlements normatifs ont suivi, visant à résoudre les conflits de travail, mais l'effervescence législative dans ce domaine a cessé une fois avec le début de la Seconde Guerre mondiale.

Après la Deuxième Guerre mondiale les conflits collectifs de travail et la grève entrent de nouveau sous l'influence de quelques réglementations légales (la Loi no.711/1946 visant la réorganisation de la juridiction du travail, modifiée par la Loi no. 30/1948), mais seulement jusqu'en 1950 quand a été adopté le premier code du travail en Roumanie. Ce projet de loi a représenté un moment crucial pour créer les prémisses de l'apparition d'une nouvelle branche du droit: *Le Droit du travail*. Le premier code du travail de Roumanie n'a apporté rien de bénéfique en matière de conflits collectifs et de grèves, car il a abrogé toutes les dispositions antérieures dans ce domaine, et a entendu seulement régler les conflits individuels de travail. Il est vrai qu'il n'a pas expressément interdit les grèves, en considérant que leur mise sous un silence législatif total fera de sorte que le phénomène disparaisse aussi du point de vue pratique.

Les idéologues communistes et les exécutants dociles de la doctrine marxiste - léniniste ont considéré les conflits collectifs de travail, et spécialement les grèves, comme un phénomène spécifique aux autres régimes que celui socialiste - communiste, toute tentative dans cette direction étant appréciée comme dirigée contre le peuple et l'Etat, et les initiateurs étant soumis à de dures mesures répressives, administratives et même pénales⁵.

Le deuxième code du travail de Roumanie – entré en vigueur le 1er mars 1973 – ne contient non plus aucune disposition concernant les conflits collectifs de travail, comme s'ils n'avaient jamais existé auparavant.

Le conflit de travail a un incontestable caractère de phénomène social, dont l'ampleur, l'intensité et l'importance varient selon les différentes étapes historiques. La transition de la Roumanie à un nouveau régime politique, après 1989, a ouvert la voie à l'économie de marché et à la nécessité de nouvelles réglementations juridiques.

Dans le domaine des rapports juridiques de travail et, surtout, dans celui des conflits collectifs de travail, on a ressenti le besoin aigu de réglementations juridiques appropriées à la nouvelle étape historique. Ainsi, après environ un demi-siècle de silence législatif, a été adoptée la Loi no.15/1991⁶ qui, au-delà de toutes ses imperfections, a représenté un moment très important dans la démocratisation réelle des rapports juridiques de travail en Roumanie.

La Loi no. 15/1991 s'est démontrée, finalement, la plus appropriée réglementation par rapport aux exigences de l'économie de marché, au développement de la politique relative aux principes de négociation collective, à laquelle s'ajoute aussi la nécessité de respecter les conventions de L'Organisation Internationale du Travail en matière, ainsi que l'impact des principes de la Charte Sociale Européenne, ratifiée par la Roumanie en 1999.

Compte tenu de tous ces arguments, auxquels peut s'ajouter aussi la contribution consistante de la doctrine spécialisée, le législateur a adopté un nouveau règlement en

⁵ R. Gidro, « Considerente privind tipologia grevelor », *Pro jure*, no.1/1995, Tîrgu-Mureş.

⁶ M.Of. no. 33 du 11 février 1991.

matière, à savoir *La Loi no. 168/1999 sur la solution des conflits de travail*⁷. L'objet de réglementation de la loi a été représenté par les conflits de travail entre employeurs et employés ayant un contrat individuel de travail. Cette loi, sans éliminer pour autant toutes les lacunes réglementaires mises en évidence par la doctrine et la pratique judiciaire, a représenté un pas en avant, étant plus soigneusement élaborée et moins restrictive.

En 2011, le législateur roumain s'est avéré très préoccupé par un certain nombre d'institutions fondamentales en matière sociale, promouvant des changements importants quant au dialogue social, aux contrats collectifs de travail, aux conflits du travail et à la juridiction du travail. Ainsi, a été abrogée, entre autres, la Loi no. 168/1999, la question des conflits de travail étant reprise, d'une manière incomplète, par *la Loi no. 62/2011 sur le dialogue social*⁸ et par certaines dispositions très brèves du Code du Travail⁹.

À notre avis, ce dernier règlement des conflits de travail et de la grève ne peut pas représenter un progrès législatif, étant incapable de résoudre les problèmes non éclairés par les actes normatifs précédents, en ajoutant, en revanche, de nouvelles difficultés dans la résolution des différends entre les partenaires sociaux. Plus encore, il convient de signaler le fait, très grave, qu'il limite un droit fondamental, le droit à la grève.

2. LA GREVE EN TANT QUE MOYEN DE LUTTE DES EMPLOYES

Les relations juridiques de travail, régies par le droit du travail, tiennent compte de l'existence de deux sujets entre lesquels s'établit, assez souvent, un déséquilibre causé par le fait que les employeurs, grâce à leur pouvoir de décision dans le domaine social et économique, mettent les employés dans une position défavorable. Dans de telles situations, la grève peut représenter un contre-poids, une compensation nécessaire, mais qui doit être strictement délimitée de ce qu'on appelle dans le droit délit ou même infraction.

Le groupe social des salariés a nécessairement besoin d'un instrument juridique susceptible de modifier ou de contrecarrer le jeu des forces économiques.

L'Etat est appelé à intervenir dans le conflit surgi entre les puissants et les faibles pour protéger ces derniers. Dans le contexte d'une telle approche de la problématique de la grève, elle est à considérer, selon la doctrine française, comme une liberté publique, étant extrêmement important de situer la grève dans une zone de liberté qui représente l'archétype des libertés spécifiques au droit du travail. Celle-ci est considérée dans la littérature juridique française comme la liberté originelle, le fondement même de l'ensemble du droit du travail¹⁰.

La grève et le droit de grève sont indestructiblement liés à l'existence d'un régime politique démocratique, seulement dans un tel Etat étant possible le respect de ce droit fondamental des travailleurs. Le célèbre pape Jean-Paul II même, par la bien connue encyclique papale, *Laborem exercens*, du 14 septembre 1981, en insistant sur la primauté de l'homme sur le travail, appréciait que la liberté de recourir à la grève est un principe fondamental lié à la personne humaine.

⁷ M.Of. no. 582 du 29 novembre 1999.

⁸ M.Of. no.322 du 10 mai 2011.

⁹ Loi no.53/2003 (Code du travail), republiée dans le M. Of. no. 345 du 18 mai 2011.

¹⁰ *Traité de droit du travail*, publié sous la direction de G.H. Camerlynck, tome VI par H.Sinay et J.C. Javillier, Paris, 1984, p.2 (ci-après cité comme *Traité...tome VI*).

La grève, comme tout droit, soit-il un droit fondamental, ne peut pas être exercée sans limites, et ne peut pas être utilisée d'une manière abusive, en violant d'autres droits fondamentaux ; ce moyen de combat est une dernière solution après l'épuisement des autres moyens de résoudre les conflits.

La notion de grève et son contenu doivent être analysés à la fois dans une perspective sociologique et juridique, car les deux connotations ne se superposent pas entièrement.

Du point de vue sociologique, la grève représente un conflit entre deux parties qui sont interdépendantes (ou simplement se perçoivent comme telles) et qui arrivent à un état d'incompatibilité au niveau des besoins, des buts, des moyens utilisés, etc., situation qui provoque un certain niveau de tension qui doit être déchargée¹¹. Les mécontentements, les mouvements de protestation peuvent appartenir à la fois à des personnes exerçant des professions libérales, au groupe des commerçants, des ouvriers agricoles ou même aux étudiants et aux élèves, tous ayant la possibilité de contester les différentes décisions, même au niveau gouvernemental. De telles manifestations de protestation ou/et de revendication sont assimilés souvent à des grèves. Une telle utilisation du terme de grève ne peut pas être acceptée que par le biais d'une connotation sociologique.

En termes juridiques, le concept de grève est beaucoup plus restreint et doit être rapporté aux relations juridiques de travail auxquelles on ajoute, selon les dernières réglementations, les rapports de service. Voilà donc, qu'à travers les dispositions de l'article 207 de la Loi no. 62/2011 est reconnu ce droit fondamental aux fonctionnaires publics, une réglementation attendue, naturelle et conforme à la réalité des faits.

On s'attendait à ce qu'une telle disposition soit expressément consacrée également par le Code du travail, étant impossible de comprendre pourquoi le législateur roumain a choisi, sans justification, une variété d'actes législatifs dans le domaine social, à la place d'une vision unitaire sur la législation sociale¹².

Une rigueur élémentaire aurait dû, si deux actes normatifs restent en vigueur dans ce domaine, déterminer l'adoption d'une seule et même définition dans les deux constructions législatives, d'autant plus qu'elles sont très proches. Cela montre un ancien défaut du législateur roumain – le manque de corrélation entre les textes législatifs en vigueur – corroboré avec la fâcheuse habitude de rédiger des textes juridiques dans une grande hâte, ayant ensuite un impact social majeur.

Dans la doctrine juridique occidentale on estime que dans l'analyse du phénomène de la grève on doit partir de l'existence de deux facteurs: les facteurs matériels et les facteurs subjectifs.

Les facteurs matériels sont:

a) *L'arrêt du processus de travail*. L'arrêt total des activités des travailleurs, comme effet du déclenchement de la grève légale, ne peut être interprété comme une violation des clauses contractuelles. La question qui se pose est si les autres formes d'arrêt du travail, tels les mouvements tournants, perlés, thrombose, etc sont à considérer comme des grèves?

¹¹ M. Gheorghe, *Căi amiabile de soluționare a conflictelor de muncă*, Ed. "Universul Juridic", Bucharest, 2010, p. 9-12.

¹² R.R.Popescu, « Analiză asupra unor aspecte controversate ale Legii nr. 62/2011 cu privire la dialogul social », dans *R.R.D.M.* no. 5/2011, p. 12.

Étant donné que la législation roumaine est très restrictive à l'heure actuelle, la réponse ne peut être que négative, et en conformité avec les règles relatives aux prévisions contractuelles pour éviter le risque de diminution du salaire ou de subir des mesures disciplinaires, voire le licenciement. Les arrêts successifs et répétés du travail peuvent être qualifiés, en vertu de la législation roumaine actuelle, comme des actions abusives, car ils ont un caractère inopiné, pouvant causer une complète perturbation de l'activité dans l'unité d'emploi, avec des conséquences très graves, le plus souvent sur le plan des pertes matérielles. Du point de vue doctrinaire, une telle qualification peut provoquer des combats, avec des arguments pour ou contre de tels événements. L'inflexibilité du législateur roumain apparaît en contradiction avec la tendance générale de diversification des formes de protestation et de certaines nouvelles tactiques adoptées par les employés en grève.

b) *Le caractère collectif de l'action gréviste.* Selon les textes juridiques en vigueur, la grève est une forme d'arrêt collectif du travail. Le droit de grève appartient, selon la loi roumaine, à l'individu, au salarié, n'étant pas conditionné entièrement par l'association à un syndicat. La grève est donc un droit individuel, mais exercé collectivement¹³.

En principe, on ne peut pas faire la grève tout seul, car l'attitude isolée d'un employé peut être interprétée comme un cas d'indiscipline, d'abandon de l'emploi¹⁴. Cette règle est soumise, dans la doctrine et dans la pratique françaises, à deux exceptions: a) lorsque l'unité d'emploi n'a qu'un seul employé ; b) si le salarié se soumet à une décision de grève, même s'il n'a aucune revendication particulière, mais se considère comme participant à un mouvement national de protestation sous forme de grève, contre le plan de bloquer les salaires, contre la mauvaise politique du gouvernement de lutte contre l'inflation, de solidarité dans la défense des travailleurs, de réduction du temps de travail, etc¹⁵. La jurisprudence française, pour qualifier un mouvement comme grève, impose la réalisation de l'accord des participants, mais n'exige pas la condition de la réalisation d'un nombre minimum de participants. Le rejet de l'argument numérique, quantitatif, a comme argument également le fait que toute grève devrait être précédée par un référendum des salariés, et l'obtention du vote majoritaire aurait comme conséquence le fait de rallier tous à l'avis de la majorité. On arriverait ainsi à une situation de violation du principe de la liberté du travail pour la minorité qui veut travailler¹⁶. Peu importe, selon la doctrine française, la portée ou l'étendue de l'arrêt de travail, parce que la grève peut impliquer seulement les employés d'un atelier, de certains services ou des sections de travail, sans impliquer la majorité du personnel travailleur¹⁷.

La condition de l'existence d'une participation collective à la grève se trouve aussi dans la doctrine et dans la pratique judiciaire des autres pays européens, tels la pratique du Tribunal fédéral suisse et de la littérature belge de spécialité¹⁸.

En Roumanie, le caractère collectif de la grève résulte du texte même de la loi, étant nécessaire aussi un quorum de participation, comme suit : les travailleurs organisés

¹³ I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Ed. "Universul Juridic", Bucharest, 2010, p. 826.

¹⁴ G. Couturier, *Droit du travail*, P.U.F., Paris, 1991, tome 2, p. 361; *Traité...* tome VI, p. 160.

¹⁵ J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Dalloz, 21e édition, Paris, 2002, p.1232-1233; *Traité...* tome VI, p.162.

¹⁶ *Traité...* tome VI, p. 151.

¹⁷ J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *op. cit.* p.1233.

¹⁸ Al. Țiclea, *Dreptul muncii*, IVe édition, Ed. "Universul Juridic", Bucharest, 2011, p. 152.

en syndicats peuvent organiser une grève seulement s'ils obtiennent le consentement d'au moins la moitié des membres du syndicat (art. 183, paragraphe 1 de la Loi no. 62/2011) ; dans le cas des unités où ne sont pas organisés des syndicats représentatifs, la décision déclarant la grève est prise par les représentants des salariés, avec le consentement écrit d'au moins un quart du nombre des salariés de cette unité, sous-unité ou compartiment (art. 183, alinéa 2 de la Loi no. 62/2011).

Nous croyons que cette réglementation concernant la création d'un quorum pour déclencher une grève est trop restrictive, et qu'elle peut être interprétée comme une tendance à restreindre la possibilité d'exercer un droit fondamental, tel qu'il est prévu par la constitution même du pays¹⁹.

Les facteurs subjectifs sont représentés par :

a) *L'intention de faire grève*. Le simple fait de l'arrêt collectif du travail n'est pas grève, étant absolument nécessaire la présence de l'élément psychologique, subjectif, appelé *animus*, à savoir le désir de participer à une telle action. Cet élément subjectif est essentiel pour placer le manifestant dans la position d'un employé agissant en dehors des termes du contrat, sans avoir besoin d'une approbation ou d'une autorisation préalable. L'arrêt de travail, afin de déclencher une grève, sera considéré comme volontaire lorsqu'il sera le résultat de la libre volonté du salarié.

En revanche, on n'a pas affaire à une grève si l'élément *animus* est absent, si l'arrêt de travail a été fait avec l'accord de l'employeur, ou dans les jours déclarés comme libres, ou si le refus de l'employé de fournir du travail est justifié.

L'élément volitif doit être correctement évalué, car tout arrêt volontaire du travail ne peut pas être qualifié comme grève. Ainsi, la cessation du travail et la participation du travailleur à une réunion syndicale, au cours du programme, ne pourra pas supprimer l'éventuelle mise en œuvre d'une sanction disciplinaire, en invoquant le droit fondamental de grève.

En conclusion, la volonté de faire grève est une intention manifestée par le salarié de se situer en dehors des clauses contractuelles, par le changement du comportement ordinaire au travail, ce qui en soi est un élément perturbateur et potentiellement générateur de préjudices.

b) *La nature des revendications*. Habituellement, la grève est la conséquence de certaines demandes des salariés refusées par les employeurs. En général, lorsque l'on analyse les revendications des grévistes, sont considérées celles de nature professionnelle, économique et sociale.

Les expressions « revendications professionnelles » et « intérêts professionnels » sont très larges et requièrent, très souvent, une analyse approfondie, selon le cas, afin de qualifier concrètement et correctement une certaine action de protestation comme grève, ou comme une manifestation d'autre nature.

On peut soutenir théoriquement l'affirmation que la plupart des grèves ont des revendications liées au processus de travail, étant donc des grèves professionnelles, économiques et/ou sociales. Dans la pratique, en particulier, lorsque l'on analyse un mouvement de protestation, on constate qu'il n'est pas toujours facile de faire des qualifications, et la pratique judiciaire peut donner des solutions contradictoires.

¹⁹ R.R. Popescu, *op. cit.*, p. 20.

Les revendications professionnelles économiques ont aujourd'hui un large éventail de directions, étant pratiquement impossible d'indiquer, d'une manière exhaustive, tous ces types de demandes. La législation roumaine n'est pas suffisamment éclairante à cet égard, se limitant à mettre en antithèse les grèves professionnelles - économiques et celles politiques.

Le terme « politique » peut acquérir une variété de connotations, avec des implications dans de nombreux domaines visant les activités sociales, les divers rapports, orientations et actions qui ont lieu entre les différents groupes sociaux ou partis. Le terme « politique » a aussi la connotation de tactique et comportement, utilisés par une personne afin d'atteindre un but.

La condamnation de la grève politique dans la législation roumaine a été mise en évidence dans tous les règlements après 1989, sans distinguer entre les différentes catégories de grèves politiques. L'attribution du caractère illicite aux grèves purement politiques, c'est-à-dire à celles ayant des objectifs spécifiques au régime politique, qui visent des personnalités ou orientations idéologiques est, à notre avis, une attitude juridique correcte. La grève ne doit pas devenir une arme politique et les ateliers ou la cour de l'unité de travail n'ont pas le droit de se transformer en arènes de combat politique. La grève purement politique ne vise pas l'employeur, elle met en évidence un conflit entre les salariés et l'Etat. Un tel conflit n'a pas de sens à se manifester par l'arrêt de travail, qui, au moins directement et immédiatement, n'affecte pas l'Etat, mais produit en échange des préjudices à l'employeur, et même au grévistes salariés. La seule explication logique d'une telle manifestation réside dans le fait qu'elle attire à la fois l'attention de l'opinion publique et des pouvoirs publics sur les questions en litige. La question qui surgit est d'être capables de tracer une ligne de démarcation ferme et claire entre les revendications à caractère politique et celles à caractère professionnel et économique. La difficulté de distinguer entre « le politique » et « le professionnel - économique » semble redevable à la composition structurelle des économies modernes à l'intérieur desquelles coexistent des éléments d'une économie libérale, mais aussi des composantes d'une planification économique, cette dernière étant déterminée par les orientations économiques - budgétaires du gouvernement. Dans un monde démocratique, on trouve des relations solides entre des entreprises privées et d'autres mixtes, ainsi qu'une coopération avec des unités ayant exclusivement un caractère public, ces dernières étant coordonnées et contrôlées par ceux qui détiennent le pouvoir public. Un changement des salaires, des conditions de travail par la décision de l'autorité publique, dans de telles unités de travail, peut créer des mécontentements pour les deux catégories de salariés. Leurs manifestations sous la forme de la grève peuvent-elles être qualifiées comme exclusivement d'ordre professionnel et économique? Une telle grève n'est-elle pas le résultat d'une certaine politique gouvernementale, ayant d'évidentes répercussions économiques sur les employés? A juste titre, on soutient dans la doctrine occidentale que le gréviste est rarement monovalent, son attitude belliqueuse pouvant être déterminée non seulement par ses problèmes personnels, mais aussi par les soucis induits par une certaine politique gouvernementale²⁰.

Pour notre part, nous sommes d'accord avec les arguments doctrinaux que les éléments « politique » et « professionnel-économique » sont, très souvent, interdépendants,

²⁰ *Traité...* tome VI, p.219 et suivantes.

ce qui rend presque impossible leur distinction. Mais nous avons de grandes réserves quant à l'idée selon laquelle le moteur de toute grève politique est la motivation professionnelle ou économique. Une telle ligne de pensée ne fait que mener à la conclusion de la négation des grèves purement politiques, ce qui est faux. Il est vrai que les grèves purement politiques sont plus rares, mais leur existence est certaine lorsqu'elles visent des personnalités politiques ou des orientations idéologiques, sans invoquer aussi des revendications professionnelles et économiques. Une manifestation gréviste, pour ou contre une personne ou une idéologie appartenant à un ou plusieurs dirigeants, peut être purement politique, si, par exemple, se manifeste contre des comportements xénophobes, racistes ou discriminatoires, sans aucune connotation professionnelle et économique²¹.

Dans la doctrine juridique roumaine il y a des opinions selon lesquelles la grève purement politique est possible seulement du point de vue théorique car, en réalité, les grèves ont des objectifs combinés, *professionnels et politiques*²².

Il est certain le fait est qu'une condamnation non nuancée de la grève politique risque de restreindre d'une manière artificielle et injustifiée la notion de grève, par sa limitation à l'aspect purement professionnel et économique. Dans de nombreux cas concrets, à travers la grève est amendée aussi une décision, une attitude de ceux qui détiennent le pouvoir du gouvernement, sans que cela signifie qu'une telle manifestation ait un caractère purement politique. Par conséquent, le fait de déclarer illégale une grève, pour le seul motif d'avoir critiqué l'autorité publique, représente une tentative d'annuler le droit des salariés à la grève²³.

Outre les facteurs matériels et subjectifs analysés ci-dessus, d'après les dernières réglementations, il y a en Roumanie un seul moment, un seul intervalle de temps limité, où peut être déclenchée une grève légale, et ceci est le moment de la négociation collective. Il est évident que, selon les réglementations actuelles, seulement les désaccords pré-contractuels entre les partenaires sociaux peuvent provoquer le déclenchement de la grève, qui devient ainsi un moyen de pression des employés contre l'employeur, afin de le convaincre de céder aux revendications requises.

Une fois que le contrat collectif a été négocié et conclu par les partenaires sociaux, il n'est plus possible de déclencher une grève légale. Puisque l'obligation annuelle de négocier le contrat collectif de travail n'est plus requise par la loi, il n'est pas possible, évidemment, de déclencher une grève pendant la durée d'un tel contrat.

Nous sommes, encore une fois, en présence d'une limitation inacceptable d'un droit fondamental des salariés, aussi bien de nature constitutionnelle, que découlant des normes à caractère international.

La loi no. 62/2011 instaure des modifications et des restrictions quant à la décision de déclarer la grève par rapport à l'existence ou l'inexistence dans l'unité d'emploi d'un syndicat représentatif. Selon l'article 183, la décision de déclarer la grève est prise par les organisations syndicales représentatives. La légalité de la grève est conditionnée par la présentation d'une liste de signatures, contenant un nombre minimum d'employés participants et de membres du syndicat représentatif. Un syndicat est actuellement représentatif au niveau de l'unité s'il réunit au moins la moitié plus un de ses employés.

²¹ R. Gidro, *Greva și dreptul la grevă*, Ed. "Risoprint", Cluj-Napoca, 1999, p. 148-149.

²² Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 157.

²³ I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 835.

Les employés qui ne font pas partie du syndicat représentatif, n'ont aucune possibilité de déclencher leur grève, pouvant seulement se joindre à leurs collègues grévistes, membres du syndicat. Dans le calcul du nombre de participants, on ne peut pas prendre en considération les employés qui ne sont pas membres du syndicat représentatif.

Une situation particulière est créée par la Loi no. 62/2011 pour les employés des unités n'ayant pas de syndicats représentatifs, ceux-ci pouvant prendre la décision de déclarer la grève à l'aide de leurs représentants, avec le consentement écrit d'au moins un quart des employés de l'unité, de la sous-unité ou du compartiment.

Ces dispositions légales sont signalées dans la doctrine comme productrices de situations paradoxales, car le déclenchement d'une grève devient plus simple dans l'unité d'emploi où il n'existe pas un syndicat représentatif. Voilà donc que le législateur roumain a atteint la «performance» de transformer l'existence d'une organisation syndicale, dans certaines circonstances, d'un élément favorisant le combat revendicatif, dans un obstacle. Il est à noter aussi, non sans regret, qu'une telle politique législative ne serait pas possible sans une attitude passive, humble et obéissante, aussi bien de la part des masses de travailleurs que de leurs dirigeants syndicaux. Le droit fondamental à la grève a été remporté par les attitudes fermes, même belliqueuses de nos prédécesseurs, pour qu'aujourd'hui, ceux directement concernés, ainsi que toute la société civile de Roumanie montrent que les sacrifices du passé peuvent être déshonorés par une mentalité spécifique à une masse humaine dépourvue de forts repères civiques et moraux.

La doctrine et la pratique judiciaire de partout ont été obligées de constater que, du point de vue de la forme de manifestation, les grèves sont de plus en plus diversifiées, ce qui vise à accroître l'efficacité du principal moyen de révolte à la portée des employés. Certaines de ces manifestations sont appréciées comme naturelles et légitimes, tandis que d'autres sont considérées comme étant en dehors du cadre légal de réglementation. Placer ces manifestations grévistes dans une catégorie ou dans une autre dépend, dans la plupart des cas, de la volonté du législateur, qui est en relation avec les aspects politiques, économiques et sociaux de son époque.

Certaines formes de grève présentent des éléments particuliers qui rendent le législateur circonspect dans leur légalisation, bien qu'acceptées par la doctrine et/ou la pratique juridique. Le législateur roumain, dans tous les trois actes normatifs majeurs qui ont réglementé les conflits collectifs de travail et la grève, s'est montré extrêmement limité dans l'approche des différents types de grève, malgré le fait qu'elles se sont manifestées *in concreto* dans une variété tellement grande, qu'on ne peut pas les négliger.

L'émergence des différents types de grève, de plus en plus diversifiés, implique naturellement la possibilité de ripostes de la part de l'employeur, sous différentes formes, telles : le licenciement des employés, la sollicitation des dommages-intérêts, le saisissement des organes de poursuites pénales, le recours à l'utilisation du lock-out, etc.²⁴ Malheureusement, depuis plus de deux décennies, le législateur roumain refuse de réglementer le lock-out, refus constaté aussi dans l'analyse de la Loi no. 62/2011. Cette attitude du législateur est encore amendée par la doctrine, qui met en évidence la nécessité de réglementer la grève patronale comme un droit naturel de réponse au déclenchement d'une grève²⁵.

²⁴ R. Gidro, *op. cit.*, p. 163-194.

²⁵ I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 863-864; Al.Țiclea, *op. cit.*, p.158.