

CONSIDERATIONS RELATIVES À LA RÉGLEMENTATION DE LA GRÈVE EN ROUMANIE

Romulus GIDRO*
Aurelia GIDRO**

RESUME : *Les auteurs se proposent de présenter brièvement la manière dont le phénomène de la grève a été abordé par le législateur roumain, aussi bien du point de vue historique, que des réglementations actuelles. La mise en comparaison des réglementations de la Roumanie avec celles des autres pays de l'Union Européenne met en évidence la nécessité du perfectionnement de la législation roumaine, jugée trop restrictive en termes de droit des employés d'utiliser un tel moyen légal de combat. La conclusion des auteurs est que l'actuelle réglementation de la Roumanie doit être modifiée pour être conforme à l'idée de respect du droit fondamental à la grève.*

KEYWORDS: *le droit de grève, l'exercice du droit de grève, la typologie des grèves, la Loi no. 62/2011*

JEL CODE: K31

1. REPERES HISTORIQUES GENERAUX

La grève a une longue histoire, étant un phénomène directement lié à l'injustice sociale qui a existé aux différentes étapes du développement de la civilisation humaine. L'utilisation de la main-d'œuvre, que ce soit forcée ou à la suite de sa vente par le propriétaire, a donné lieu, depuis toujours, à la possibilité d'exercer des abus.

La Bible est un des premiers documents attestant l'existence de l'injustice humaine lorsqu'elle relate la vie extrêmement difficile des Juifs dans l'Egypte antique, qui ont été contraints de recourir à l'exode pour échapper aux travaux difficiles et humiliants auxquels ils étaient soumis par les pharaons.

Deux mille ans avant la naissance de Jésus-Christ, sous le règne du pharaon Ramsès II, les travailleurs libres qui travaillent dans la Vallée des Rois et aux pyramides ont tenté une grève de la *dignité*¹.

* Professor at „Petru Maior” University of Tîrgu-Mureş, Faculty of Economics, Law and Public Administration, ROMANIA.

** Assistant professor at „Bogdan Vodă” University of Cluj-Napoca, ROMANIA.

Dans le Talmud babylonien on retrouve inscrit le droit des travailleurs d'arrêter le travail, au milieu même de la journée, ainsi que la possibilité de solliciter une sorte d'*arbitrage*².

La Rome antique a été secouée par de nombreux mouvements revendicatifs, notamment pendant l'époque impériale, les juristes romains cherchant de régler le phénomène par l'élaboration de normes juridiques qui pouvaient limiter, voire interdire, les actions revendicatives de type gréviste.

Les juristes romains ont apprécié comme très graves deux catégories de *grèves*: celles des services publics et celles visant des activités essentielles qui pouvaient affecter la cité dans son ensemble. Les grèves des boulangers, des charretiers, des transporteurs de céréales, des travailleurs dans les centres de fabrication de la monnaie, des travailleurs des pompes funèbres étaient le plus souvent interdits ou limités³.

Le Moyen Âge fait que les grèves s'intensifient en raison des conditions très difficiles de travail et des représailles excessives. Dans la France médiévale, après une grève éclatée en 1223, ont été emprisonnés 1500 *grévistes*⁴.

Le développement des manufactures a donné lieu à de nouveaux troubles sociaux causés, entre autres, par l'apparition des *travailleurs nomades*, désireux de vendre leur force de travail à des prix très bas, faisant une concurrence déloyale aux habitants de la zone⁵.

La fin du XVIII^e siècle apporte avec soi le remplacement des manufactures par les entreprises industrielles, ce qui génère une hausse spectaculaire de la classe des travailleurs, qui seront dans une opposition constante avec la classe des patrons.

En France, l'égalitarisme juridique promu avec enthousiasme à l'époque de la Révolution de 1789, n'était pas en concordance avec les réalités sociales qui présentaient une utilisation croissante de la main-d'œuvre subordonnée, presque entièrement, à la volonté des employeurs. Les contrats de travail de type *adhésion* contenaient des clauses qui mettaient complètement l'employé à la disposition de l'employeur, menant à la dégradation physique et morale des salariés.

Dans ces circonstances, il était naturel que les grèves se multiplient, mais elles n'étaient pas suffisamment bien organisées, car trop localisées, elles permettaient aux autorités de les réprimer d'une manière aussi dure que possible. La police française de l'époque réprimait les grèves, même si elles se manifestaient d'une manière pacifique, étant éloquentes, à cet égard, les grèves des épiciers de Paris de 1822, des imprimeurs de 1830, ainsi que celles des travailleurs filateurs de Rouen, dans la même année.⁶

La solidarité des travailleurs français, découlant de la conscience des intérêts communs, se manifeste pour la première fois à l'occasion de la grande grève des travailleurs de l'industrie de la soie à Lyon, en 1831. Elle est considérée plutôt une grève de la dignité qu'une grève des revendications économiques, qui a éclaté à la suite d'une

¹ Gh. Brehoi, A. Popescu, *Conflictul colectiv de muncă și greva – regimul juridic*, Bucarest, Ed. Forum, 1991, p. 7.

² *Ibidem*.

³ H. Sinay, J. C. Javillier, « La grève », dans *Traité du Droit du travail* (sous la direction de G.H. Camerlynck), Paris, Dalloz, 2^{ème} édition, t. XI, 1984, p. 8-9.

⁴ *Ibidem*.

⁵ H. Sinay, J.C. Javillier, *op. cit.*, p. 12.

⁶ *Ibidem*.

dénonciation d'une convention collective signée par les employeurs et les travailleurs. Après un début victorieux (occupation de la ville de Lyon par les travailleurs) les grévistes ont été arrêtés par l'armée, mais ils ont obtenu quelque chose de plus important qu'une victoire éphémère: l'idée du respect des conventions collectives, ainsi que l'éveil de l'opinion publique, alertée par la situation économique et juridique des nombreuses catégories de travailleurs.

Ainsi, les mouvements des travailleurs de la France des années 1833-1834 engendrent de nouveaux types de grève: la grève de solidarité et la grève de protestation contre certains textes législatifs.

En Angleterre, le développement industriel et la mécanisation ont pris une ampleur particulière dans le XVIII^{ème} siècle, donnant lieu à une catégorie de plus en plus large de travailleurs industriels exploités au maximum et rémunérés au minimum. Le travail acharné de toutes les catégories de travailleurs, mais en particulier celles des femmes et des enfants, ainsi que la perte de certains emplois, en raison du processus de mécanisation de l'industrie, ont donné lieu à de nombreux conflits sociaux.

Ce qui est spécifique à l'Angleterre, c'est le mouvement de protestation, appelé « luddism »⁷, organisé par des artisans dans les années 1811-1812 dans le but de détruire secrètement les machines qui les avaient remplacés, et dans lesquelles ils voyaient, d'une manière erronée, les causes de leur ruine et, surtout, du chômage.

La révolution industrielle anglaise, l'introduction de la mécanisation, ont favorisé la concentration des activités dans des usines et dans les quartiers urbains, en affectant d'une manière significative l'industrie des villages, par la dissolution des usines de tissage de la campagne où étaient impliqués notamment les membres de la famille (femme, enfants, etc.). De nombreux métiers de base ont disparus, en particulier ceux effectués par les paysans: le tressage de paniers, la construction de chariots, la tannerie, etc. Beaucoup des travailleurs des villages ont été contraints de migrer vers les centres industriels urbains⁸.

L'augmentation du nombre des travailleurs britanniques et la conscientisation de leur propre puissance, leur a permis de passer des mouvements revendicatifs spontanés aux grèves bien organisées et à la parution des premières grèves à caractère politique de l'époque moderne.

L'éclatement de la première guerre mondiale a fait que le nombre des grèves diminuent, mais immédiatement après la conflagration mondiale, elles ont acquis une portée politique de plus en plus prononcée, visant la défense des libertés syndicales.

Ce n'est qu'après la première guerre mondiale que la question des conflits collectifs de travail et de la grève a été abordée de manière responsable, aussi bien par l'administration, que par des représentants des pouvoirs législatifs, par l'inclusion des conflits de travail dans un cadre institutionnel permettant leur canalisation vers des solutions pacifiques et de conciliation⁹.

⁷ La dénomination de mouvement luddiste trouve son origine dans le nom d'un dirigeant, mythique probablement, Ned Ludd. Le terme de « luddit » a été ultérieurement employé pour décrire une personne qui s'opposait aux changements technologiques. (apud *Enciclopedia Universală Britannica*, vol. 9, Ed. Litera, 2010, p. 240).

⁸ G.M. Trevelyan, *Istoria ilustrată a Angliei*, Bucarest, Ed. Științifică, 1975, p. 683-693.

⁹ Gh. Brehoi, A. Popescu, *op. cit.*, p. 11.

2. L'APPARITION ET LA REGLEMENTATION DES GREVES EN ROUMANIE

À la fin du XIX^{ème} siècle, dans l'ancien royaume de la Roumanie, la législation du travail a eu plutôt l'aspect de quelques règlements relatifs aux métiers et aux travailleurs de différents ateliers d'artisans, sans qu'on puisse parler d'une législation du travail proprement-dite. Les germes d'une telle législation débutent avec la promotion de la *Loi des métiers* de 1902 (la *Loi Misir*) et la *Loi sur le travail des mineurs et des femmes des établissements industriels* initiée par le ministre Lahovary en 1906.

Jusqu'en 1920, le droit de grève des travailleurs roumains n'a pas été reconnu que d'une manière indirecte, mais, l'éclatement dans cette année de la première grève générale, avec des conséquences économiques très graves, a déterminé le législateur à se soucier de la réglementation juridique des conflits collectifs de travail, par l'adoption de la *Loi sur la réglementation des conflits collectifs de travail*, dénommée, d'après le nom de son initiateur, la *Loi Trancu-Iași*. Cette loi réaffirmait le principe fondamental de la liberté du travail, garanti à tous, et donnait la première définition légale de la cessation collective du travail¹⁰.

La Constitution roumaine de 1923 contenait des règlements sur les travailleurs et leurs relations avec les employeurs, en affirmant le principe d'après lequel l'État défend le principe de la liberté du travail.

Le plus important acte normatif de cette période, lequel « représente le couronnement des lois de protection des travailleurs », est considérée la *Loi sur les contrats de travail* du mois d'avril 1929¹¹. Elle a subi d'importantes modifications en 1932 et a eu un contenu très riche dans la régulation de plusieurs catégories de contrats de travail. Comme il est souligné dans la doctrine de spécialité, cette loi a annulé les anciennes dispositions de l'art.1472 du Code civil roumain (il s'agit, précisément, des dispositions de l'ancien Code civil, abrogé aujourd'hui) qui consacraient la grande discordance entre le travailleur et l'employeur, permettant à l'employé de valoriser son travail, étant égal avec son employeur devant la loi¹².

L'instauration de la dictature royale de Carol II, puis l'entrée de la Roumanie dans la seconde guerre mondiale, ont mené à une restriction et une limitation des droits et des libertés fondamentales, la législation du travail étant soumise à un processus de restructuration et de changement.

L'entrée de la Roumanie dans la seconde guerre mondiale a apporté, inévitablement, des changements dans le contenu de la législation du travail, en particulier concernant les conflits collectifs de travail, par l'imposition de certaines restrictions normales dans un pays en état de guerre¹³.

La fin de la seconde guerre mondiale a apporté un certain renouveau de la législation du travail, spécifique d'ailleurs à une étape de paix (la *Loi no. 711/1946* sur la

¹⁰ L'art. 5 de la *Loi Trancu-Iași* définit la cessation collective du travail résiliation comme l'arrêt de travail d'au moins un tiers du total des salariés de l'établissement industriel ou commercial, ou bien du nombre de salariés engagés dans une ou plusieurs sections de cet établissement.

¹¹ G. Tașcă, *op. cit.*, p. 355.

¹² E. Cristoforeanu, *op. cit.*, p. 15-16; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, IV^{ème} édition, Bucarest, Universul Juridic, 2010, p. 68-69.

¹³ R. Gidro, *Greva și dreptul la grevă*, Cluj Napoca, Risoprint, 1999, p. 21-36.

réorganisation de la juridiction du travail, la Loi no. 30 /1948, qui a modifié les réglementations en matière de conflits collectifs de travail).

Malheureusement, l'année 1950 apporte à la Roumanie l'adoption du premier Code du travail qui abroge toutes les dispositions antérieures régissant le droit de grève et la solution des conflits de travail. Le législateur de cette époque a adopté la politique de la non interdiction expresse du droit de grève, mais il a complètement ignoré la situation factuelle, car il n'a apporté aucune réglementation sur les conflits collectifs de travail et sur leurs modalités de solution.

Toute la législation du travail de la Roumanie des années 1950-1991 traite seulement des règlements relatifs aux conflits individuels de travail, créant ainsi un vide juridique en matière de conflits collectifs de travail et de droit de grève.

3. NOTIONS GENERALES SUR LA LIBERTE DE GREVE ET LE DROIT DE GREVE

La grève, en tant qu'acte, représente une liberté individuelle qui peut se manifester soit par une inaction au travail, soit par une action inscrite dans les limites préétablies par les parties, à travers le contrat individuel de travail.

La grève par le non-travail apporte avec soi, généralement, le sacrifice de quelques revenus salariaux, mais les pertes pécuniaires peuvent être compensées par l'accomplissement de certains objectifs qui peuvent s'avérer beaucoup plus importants pour la collectivité, et qui sont réalisables dans un certain délai.

La liberté de faire grève est individuelle, tant qu'on se rapporte à la personne titulaire, mais elle ne peut être exercée que d'une manière collective parce que nul ne peut utiliser son droit qu'en accord avec tous les autres qui poursuivent le même objectif¹⁴.

La liberté de faire grève, dans la conception de certains auteurs occidentaux, est un principe de droit qui fonctionne dans des limites assez larges et n'impose pas, nécessairement, une action concertée au niveau de l'entreprise, et même pas au niveau de la même catégorie professionnelle, ce qui explique pourquoi la grève d'une seule personne, mais qui est attachée à un ample mouvement de protestation, est considérée comme l'expression collective de la liberté de faire grève¹⁵.

La liberté de faire grève se distingue des autres libertés individuelles en ce qu'elle est permissive dans la création de préjudices à l'autre partie du contrat.

En général, toute liberté reconnue et consacrée juridiquement, donne lieu à une obligation de ne pas nuire à autrui. À travers la grève, l'employé revendicant utilise un moyen immédiat de lutte – habituellement, celui de la cessation du travail – qui est un élément nuisible pour les deux parties. Les grévistes n'ont aucun moyen de réussir dans leur lutte qu'en menaçant et même en provoquant aux employeurs des préjudices comme effet de l'interruption de l'activité et, parfois, de l'occupation des emplois.

Nous admettons l'existence de la liberté de faire grève à chaque fois qu'une telle action n'est pas interdite, sans prévoir, expressément, l'interdiction de l'intervention des tiers pour empêcher un tel mouvement revendicatif¹⁶.

¹⁴ R. Gidro, *op. cit.*, p. 41.

¹⁵ H. Sinay, J.C. Javillier, *op. cit.*, p. 101.

¹⁶ R. Dimitriu, *op. cit.*, p. 112.

Le droit de grève est un droit fondamental qui implique aussi, d'une manière obligatoire, l'interdiction pour quiconque d'empêcher, quelle que soit la façon, le titulaire dans l'exercice de ce droit¹⁷.

En Roumanie, le droit de grève est reconnu constitutionnellement à tous les salariés, et, par l'extension de la Loi no. 62/2011, également aux fonctionnaires publics.

La grève et le droit de grève sont inextricablement liés à l'existence d'un régime politique démocratique, seul un État démocratique rendant possible le respect de ce droit fondamental des employés. Le célèbre Pape Jean-Paul II même, dans son encyclique papale *Laborem exercens*, du 14 septembre 1981, en soulignant 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 humaine¹⁸.

La grève, comme tout droit, soit-il fondamental, ne peut être exercée sans limites, ne peut pas être utilisée abusivement par la violation d'autres droits fondamentaux, ce moyen de lutte représentant une dernière solution après l'épuisement des autres moyens de résolution des conflits.

Le concept 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.

Dans une perspective sociologique, la grève représente un conflit entre deux parties qui sont en interdépendance (ou se perçoivent ainsi) et qui atteignent un état d'incompatibilité au niveau des besoins, des objectifs, des moyens utilisés, etc., ce qui provoque une certaine tension qui exige d'être déchargée¹⁹. Les mécontentements, les mouvements revendicatifs peuvent appartenir aussi à des personnes provenant du milieu des professions libérales, du groupe de commerçants, des ouvriers agricoles ou même des étudiants et des élèves, tous pouvant contester diverses décisions, même au niveau gouvernemental. De tels mouvements de protestation ou/et revendicatifs sont appelés, souvent, des grèves. Mais, cet emploi du terme « grève » ne peut être accepté que par le biais d'une connotation d'ordre sociologique.

Du point de vue juridique, la notion de grève est beaucoup plus restreinte et doit être rapportée aux rapports juridiques de travail, auxquels s'ajoutent, d'après les dernières réglementations, les rapports de service. Voilà, donc, qu'à travers les dispositions de l'article 207 de la Loi no. 62/2011, ce droit fondamental est reconnu également aux fonctionnaires publics, ce qui est une prévision attendue, naturelle et conforme à la réalité des faits.

On s'attendait à ce que cette disposition soit expressément inscrite dans le Code du travail, étant difficile à comprendre pourquoi le législateur roumain a choisi, d'une manière injustifiée, une variété d'actes normatifs dans le domaine social, à la place d'une vue unitaire sur la législation sociale²⁰.

Une rigueur élémentaire aurait dû, si on a choisi de conserver deux actes normatifs en vigueur dans ce domaine, déterminer l'adoption d'une seule et même définition dans les

¹⁷ *Ibidem*; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, II^{ème} édition, Bucarest, Universul Juridic, 2012, p. 853 (ci-après cité I.T. Ștefănescu, *Tratat* . . . , 2012).

¹⁸ R. Gidro, A. Gidro, *Aspecte relativi aux conflits collectifs de travail et à la grève, à la lumière des nouvelles réglementations*, dans la Revue Curentul Juridic no. 4/2011, p. 196.

¹⁹ M. Gheorghe, *Căi amabile de soluționare a conflictelor de muncă*, Bucarest, Universul Juridic, 2010, p. 9-12.

²⁰ R. R. Popescu, *Analiză asupra unor aspecte controversate ale Legii no. 62/2011 cu privire la dialogul social*, dans Revista Română de Dreptul Muncii, no. 5/2011, p. 12.

deux constructions législatives, d'autant plus qu'elles sont très proches. Ceci fait preuve d'un ancien défaut du législateur roumain – le manque de corrélation des textes légaux en vigueur – corroboré avec la fâcheuse habitude de rédiger à la hâte des textes juridiques ayant un impact social majeur.

Dans la doctrine juridique occidentale, on considère que, l'analyse du phénomène de grève, devrait commencer par la mise en question de deux facteurs: les facteurs matériels et les facteurs subjectifs.

Les facteurs matériels sont:

- *L'arrêt du processus de travail*. L'arrêt total de l'activité des travailleurs, comme effet du déclenchement de la grève légale, ne peut être interprétée comme une violation des clauses du contrat. La question est de savoir si d'autres formes d'arrêt de travail, tels les mouvements tournants, perlés, de thrombose, etc., peuvent être qualifiés à leur tour comme des grèves?

Étant donné que la législation roumaine est très restrictive en ce moment, la réponse ne peut être que négative et en conformité avec les règles sur la responsabilité des prévisions contractuelles d'éviter les risques de réduction du salaire ou de quelques mesures disciplinaires, qui peuvent mener au licenciement même. Les arrêts successifs et répétés du travail peuvent être classifiés, selon la législation roumaine, comme des actes abusifs car ils ont un caractère inattendu, pouvant provoquer une complète désorganisation de l'activité globale de l'employeur, avec des conséquences, souvent très graves, en termes de pertes matérielles. Du point de vue doctrinal, une telle qualification peut comprendre des discussions, avec des arguments pour et contre ces manifestations de grève. L'inflexibilité du législateur roumain semble être en contradiction avec la tendance générale de la diversification des formes de lutte et avec les nouvelles tactiques adoptées par les grévistes.

- *Le caractère collectif de l'action gréviste*. Selon les textes légaux en vigueur, la grève est une forme de cessation collective du travail. Le droit de grève appartient, conformément à la législation roumaine, à l'individu, à l'employé, n'étant pas conditionnée, entièrement, par l'appartenance à un syndicat. Par conséquent, la grève est un droit individuel mais qui s'exerce collectivement²¹.

En principe, on ne peut faire grève tout seul, car l'attitude isolée d'un employé peut être interprétée comme une forme d'indiscipline, d'abandon du travail²².

Cette règle peut subir, dans la doctrine et la pratique française, deux exceptions:

- lorsque l'établissement d'affectation n'a qu'un seul employé;

- dans la situation où le salarié se soumet à la décision de grève, même sans avoir une revendication particulière, et se considère comme participant à un mouvement national de protestation, ayant la forme d'une grève, contre le plan de blocage des salaires, contre la politique déficitaire gouvernementale de lutte contre l'inflation, de solidarité dans la défense des travailleurs, de réduction du temps de travail, etc.²³. La jurisprudence française, pour qualifier un mouvement comme grève, impose la nécessité de l'accord des parties, mais n'exige pas la condition d'un nombre minimum de participants. Le rejet de la

²¹ I. T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Bucarest, Universul Juridic, 2010, p. 826.

²² G. Couturier, *Droit du travail*, Paris, P.U.F., 1991, tome 2, p. 361; H. Sinay, J. C. Javillier, *op. cit.*, p. 160.

²³ J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 21^{ème} édition, 2002, p. 1232-1233; H. Sinay, J. C. Javillier, *op. cit.* p. 162.

conception numérique quantitative est fondée aussi sur l'idée que toute grève devrait être précédée par un référendum des employés, l'obtention du vote majoritaire ayant comme conséquence le ralliement obligatoire de tous les employés à l'avis de la majorité. Ceci conduirait à une violation du principe de liberté du travail pour la minorité qui veut travailler²⁴. Peu importe, soutient la doctrine française, l'ampleur de l'arrêt de l'activité, car la grève peut intéresser seulement les employés d'un atelier, de certains services ou départements du travail, sans impliquer la majorité du personnel engagé²⁵.

La condition de l'existence d'une participation collective à la grève se retrouve aussi dans la doctrine et la jurisprudence des autres pays européens, comme la pratique du Tribunal fédéral et la littérature de spécialité belge²⁶.

En Roumanie, le caractère collectif de la grève résulte du texte même de la loi, étant imposée également la condition d'un quorum de participation : les salariés organisés en syndicats peuvent déclencher une grève seulement s'ils obtiennent le consentement d'au moins la moitié des membres du syndicat (art.183 alinéa 1 de la Loi no. 62/2011) ; dans les établissements qui ne sont pas organisés dans des syndicats représentatifs, la décision de déclarer la grève est prise par les représentants du personnel, avec le consentement écrit d'au moins un quart du nombre des employés de l'établissement, d'une sous-unité ou d'un département (article 183 alinéa 2 de la Loi no. 62/2011).

Nous considérons que cette réglementation relative à la réalisation d'un quorum pour déclencher une grève est excessivement restrictive, et peut être interprétée comme une tendance à restreindre la possibilité de l'exercice d'un tel droit fondamental, prévu par la constitution du pays²⁷.

Les facteurs subjectifs sont représentés par :

- *L'intention de faire grève*. Le simple fait de l'arrêt collectif du travail ne signifie pas grève, étant nécessaire aussi la présence de l'élément *psychologique*, subjectif, appelé *animus*, à savoir la volonté de participer à une telle action. Cet élément subjectif est essentiel pour placer le manifestant dans la position d'un salarié qui agit en dehors des clauses contractuelles, sans solliciter une autorisation préalable. L'arrêt de l'activité, afin de déclencher une grève, sera apprécié comme volontaire à chaque fois qu'elle s'avèrera la conséquence de la libre volonté du salarié.

Si l'élément *animus* est manquant, on n'a pas affaire à une grève, si la cessation du travail a été fait avec l'accord de l'employeur, ou a lieu dans les jours déclarés libres, ou encore, si le refus de l'employé d'effectuer l'activité s'avère justifié.

L'élément volitif doit être correctement évalué car tout arrêt volontaire du travail ne peut pas être qualifié de grève. Ainsi, la cessation du travail et la participation du travailleur à une réunion syndicale, au cours du programme, ne pourra pas éliminer la possibilité d'infliger une sanction disciplinaire, par l'invocation du droit fondamental à la grève.

En conclusion, la volonté de faire grève est une intention manifestée par l'employé de se placer en dehors des clauses du contrat par le changement du comportement habituel au

²⁴ H. Sinay, J. C. Javillier, *op. cit.*, p.151.

²⁵ J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *op. cit.*, p. 1233.

²⁶ Al. Țiclea, *Dreptul muncii*, IV^{ème} édition, Bucarest, Universul Juridic, 2011, p. 152.

²⁷ R. R. Popescu, *op. cit.*, p. 20.

travail, ce qui est en soi un élément perturbateur et potentiellement provocateur de préjudices.

- *La nature des revendications.* Habituellement, la grève est le résultat de l'exposition par les salariés de quelques revendications non acceptées par les employeurs. En général, lorsqu'on analyse les demandes des grévistes, celles qui sont prises en considération sont de nature professionnelle, économique et sociale.

Les syntagmes « revendications professionnelles » et « intérêts professionnels » recouvrent un sens très large et nécessitent, très souvent, une analyse approfondie, selon le cas, afin de qualifier concrètement et correctement une certaine action de protestation comme grève ou manifestation d'autre nature.

On peut soutenir, théoriquement, l'affirmation selon laquelle la plupart des grèves concernent des revendications liées au processus de travail, étant, en conséquence, des grèves d'ordre professionnel, économique et/ou social. Dans la pratique, concrètement, lorsque l'on analyse un mouvement de protestation, on constate qu'il n'est pas toujours facile de faire des qualifications, et que la pratique judiciaire peut donner des solutions contradictoires.

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

4. L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE EN ROUMANIE

La grève, comme forme de cessation collective et volontaire du travail, peut être déclenchée dans les conditions légales prévues par la Loi no. 62/2011.

Selon l'article 182 de cette loi, la grève est possible, du point de vue légal, seulement si, au préalable, toutes les possibilités de solution du conflit collectif de travail ont été épuisées par les procédures obligatoires prévues par la loi.

Concrètement, vu que les négociations collectives ont une sphère d'applicabilité plus étroite que les règlements antérieurs, et que le conflit collectif de travail peut être déclenché seulement dans le contexte de la négociation collective, on peut affirmer que, selon la réglementation en vigueur, on est en présence d'une diminution du droit fondamental de grève²⁸.

Voilà, synthétiquement, quelles sont les conditions légales pour le déclenchement d'une grève en Roumanie, conformément à la Loi no. 62/2011:

- l'existence obligatoire d'un *conflit collectif de travail*. Les conflits individuels de travail ne peuvent pas générer le droit de grève;
- le recours obligatoire à la *conciliation du conflit* (art. 168 de la Loi no. 62/2011);
- l'existence d'un *quorum* sur l'accord écrit, nécessaire au déclenchement de la grève ;
- l'accord de la moitié du nombre total des membres du syndicat représentatif participant au conflit collectif de travail;

²⁸ R. Dimitriu, *Reflecții privind noul regim juridic al grevei, statornicit prin Legea dialogului social no. 62/2011*, dans la Revue Dreptul no. 12/2011.

- dans les établissements qui n'ont pas de syndicats représentatifs, la décision de déclarer la grève nécessite l'autorisation écrite d'au moins ¼ des employés de l'unité ou, le cas échéant, de la sous-unité ou du département;
- la notification de l'employeur et l'obligation de la grève d'avertissement²⁹;
- le respect des conditions relatives aux catégories de personnel ayant droit à la grève
- le respect de l'objectif de la grève: la défense des intérêts à caractère professionnel, économique et social.

Selon l'art.190, alinéa 2 de la Loi no. 62/2011, la grève ne peut pas se fixer des objectifs politiques.

Le mot *politique* peut acquérir une grande variété de connotations avec des implications dans de nombreux domaines visant des activités sociales, différentes relations, orientations, manifestations et actions qui se déroulent entre différentes catégories et groupes sociaux ou partis. Le terme *politique* a aussi la connotation de tactique et comportement utilisés par une personne pour atteindre son objectif.

La condamnation de la grève politique dans la législation roumaine a été soulignée par toutes les réglementations depuis 1989, sans faire de distinction entre les différentes catégories de grèves politiques. La classification dans la sphère de l'illicite des grèves purement politiques, à savoir de celles qui poursuivent des objectifs précis sur le régime politique, celles qui visent des personnalités ou des orientations idéologiques est, à notre avis, une position juridique correcte. La grève ne doit pas devenir une arme politique et les ateliers ou la cour de l'établissement employeur ne doivent pas se transformer en arènes de luttes politiques. La grève purement politique ne vise pas l'employeur, mais rend compte d'un conflit entre les salariés et l'État. Il n'est pas logique qu'un tel conflit se manifeste par l'arrêt du processus de travail, qui, au moins directement et immédiatement, n'affecte pas l'État, mais crée des préjudices à l'employeur et même aux grévistes salariés. La seule explication logique d'une telle manifestation réside dans le fait qu'on attire l'attention, à la fois de l'opinion publique et des autorités publiques sur les questions en litige. La question qui se pose est d'être capables de tracer une ligne nette de démarcation entre les revendications de nature politique et celles à caractère professionnel-économique.

La difficulté de distinguer entre *le politique* et *le professionnel-économique* dérive probablement de la composition structurelle des économies modernes où coexistent les éléments d'une économie libérale avec les composantes d'une planification économique, cette dernière étant déterminée par les orientations économiques et budgétaires du gouvernement. Dans un monde démocratique, on rencontre des relations solides entre les entreprises économiques privées et d'autres entreprises mixtes, ainsi que de coopération avec des établissements exclusivement de nature publique, ces derniers étant coordonnés et contrôlés par ceux qui détiennent le pouvoir public. Un changement des salaires, des conditions de travail, par la décision des autorités publiques, dans de tels établissements d'affectation, peut créer des mécontentements pour les deux catégories d'employés. Leurs manifestations sous forme de grève peuvent-elles être qualifiées comme d'ordre exclusivement professionnel et économique? Une telle grève n'est-elle pas le résultat d'une politique des gouvernants, avec des effets économiques évidents sur la situation des

²⁹ R. Dimitriu, *op. cit.*, p. 90-91; I. T. Ștefănescu, *Reglementarea conflictelor de muncă în lumina Legii nr. 62/2011 a dialogului social*, dans *Revista Română de Jurisprudență*, no. 3/2011.

employés? À juste raison, il est soutenu dans la doctrine occidentale que le gréviste est rarement monovalent, son attitude belliqueuse pouvant être déterminée non seulement par les difficultés strictement personnelles, mais aussi par des soucis que lui induit une certaine politique gouvernementale³⁰.

En ce qui nous concerne, nous nous déclarons d'accord avec les positions doctrinales affirmant que les éléments *politique* et *professionnel-économique* sont très souvent, interdépendants, ce qui rend presque impossible leur distinction. Mais nous avons de très fortes réserves quant à l'appréciation du moteur de toute grève politique comme la motivation professionnelle ou économique. Une telle ligne de pensée ne peut arriver qu'à la conclusion de la négation de l'existence des grèves purement politiques, ce qui est faux. Nous reconnaissons que les grèves purement politiques sont rares, mais leur existence est certaine lorsqu'on vise des personnalités politiques ou orientations idéologiques, sans invoquer aussi des revendications professionnelles et économiques. Une manifestation gréviste pour ou contre une personne ou une idéologie propagée par un ou plusieurs leaders peut être purement politique si, par exemple, elle agit contre des attitudes xénophobes, racistes ou discriminatoires, sans aucune connotation professionnelle et économique³¹.

Dans la doctrine juridique roumaine il y a des opinions selon lesquelles la grève purement politique n'est possible que théoriquement parce que, en réalité, les grèves ont des buts conjugués, *professionnels et politiques*³².

Il est certain qu'une condamnation non annoncée de la grève politique risque de restreindre, de manière artificielle et injustifiée, la notion de grève, par sa limitation à l'aspect purement professionnel et économique. Dans de nombreux cas, à travers la grève est amendée aussi une décision, une attitude de ceux qui détiennent le pouvoir de gouvernement, sans que cela signifie qu'une telle manifestation acquière un caractère purement politique. Par conséquent, déclarer comme illégale une grève pour la simple raison qu'elle critique l'autorité publique, représente une tentative d'annulation du droit des employés de faire grève³³.

Interdictions et limites au droit de grève

Le droit de grève est un droit reconnu constitutionnellement, en principe, à tous les employés (salariés et fonctionnaires publics).

Toutefois, la législation roumaine prévoit, pour des situations et des personnes bien définies, la possibilité de limiter le droit de grève, ou d'imposer le maintien d'un niveau minimum d'activité dans certains établissements employeurs qui se sont en grève.

Voici les catégories de personnes qui ne peuvent pas déclarer et ne peuvent pas participer à une grève:

- les procureurs;
- le juges;
- le personnel militaire et le personnel ayant un statut spécial au sein du Ministère de la Défense Nationale, du Ministère de l'Administration et de l'Intérieur, du Ministère de la Justice, de l'Administration Nationale des Pénitenciers, du Service Roumain

³⁰ H. Sinay, J.C. Javillier, *op. cit.*, p 129.

³¹ R. Gidro, *Greva și dreptul la grevă*, Cluj-Napoca, Risoprint, 1999, p. 148-149.

³² Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 157.

³³ I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 835.

d'Informations, du Service d'Informations Externes, du Service de Télécommunications Spéciales et d'autres catégories de personnel expressément prévues par la loi;

- le personnel du transport aérien, maritime, terrestre - de toute sorte, à partir du moment de départ en mission, jusqu'à la fin de cette mission;

- le personnel embarqué sur les naves maritimes commerciales sous pavillon roumain, pendant qu'il est en mission;

- d'autres catégories de personnel auquel le droit de grève est interdit par la loi³⁴.

Toutefois, la doctrine stipule que les personnes exclues du droit de grève peuvent être impliquées dans des conflits collectifs de travail, et que, dans ce cas-là, leur résolution nécessite le recours à d'autres moyens de solution des différends, tels la conciliation, la médiation ou l'arbitrage³⁵.

Les limitations relatives à la déclaration et à la participation à une grève visent le personnel de certaines catégories d'établissements où la loi impose le maintien en fonction des services à un niveau d'au moins 1/3 de l'activité normale.

Ces établissements sont mentionnés dans les art. 205 et 206 de la Loi no/62/2011: les établissements sanitaires et d'assistance sociale ; les services de télécommunication, de radio et de télévision publique ; les établissements de transport sur le chemin de fer ; les établissements de transport en commun et salubrité ; les établissements d'approvisionnement de la population avec de gazes, de l'énergie électrique, du chauffage et de l'eau ; les établissements opérateurs des secteurs nucléaires ; les établissements à tir continu .

Le déroulement de la greve

La décision de déclarer la grève par les ayants droit (articles 182 et 183 de la Loi no. 62/2011) doit être communiquée par écrit à l'employeur au moins deux jours ouvrables avant.

La participation des salariés à la grève est libre, nul ne pouvant être contraint de participer à la grève ou de refuser d'y participer (art. 191).

Au cours d'une grève déclenchée dans un établissement, peuvent cesser l'activité, y compris les employés des sous-départements ou compartiments qui n'ont pas participé initialement au déclenchement du conflit collectif de travail. Il s'agit pratiquement d'un ralliement à une grève déclenchée par d'autres salariés, ce qui n'équivaut pas une grève de solidarité, mais suppose le respect des mêmes revendications, qui ont déjà rempli les conditions légales pour un tel mouvement de protestation³⁶.

L'empêchement d'un employé ou d'un groupe d'employés, par des menaces ou de la violence, de participer à la grève ou de travailler pendant la grève, représente une infraction passible d'emprisonnement ou d'une amende (article 218 de la Loi no. 62/2011).

³⁴ À titre d'exemple on pourrait rappeler l'interdiction légale de la grève pour les membres du Corps diplomatique et consulaire (la Loi no. 269/2003). Les membres d'une coopération d'artisans ne peut pas faire grève car, même en l'absence d'une interdiction légale expresse, celle-ci résulte du fait qu'ils ne peuvent pas négocier et conclure des contrats collectifs de travail, ce qui rend impossible la naissance d'un conflit collectif de travail. Voir, à cet égard, I. T. Ștefănescu, *Tratat . . .*, 2012, p. 871.

³⁵ Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, Bucarest, All Beck, 2005, p. 344; I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 871.

³⁶ I. T. Ștefănescu, *Tratat . . .*, 2012, p. 865.

Selon l'article 235 du Code du travail, la participation à la grève, ainsi que son organisation, dans le respect de la loi, ne représente pas la violation des obligations des employés et n'attire pas leur responsabilité disciplinaire.

Le personnel employé, qui n'est pas impliqué dans la grève, peut, théoriquement, continuer son activité et bénéficier du salaire pour son travail. Les employés qui ne participent pas à la grève ne peuvent pas continuer leur activité, étant bloqués par l'inactivité dans d'autres secteurs du même établissement. On a émis l'idée que dans l'hypothèse où la grève serait déclarée illégale, les employés qui ne sont pas engagés dans le conflit collectif de travail, mais qui ont été empêchés de continuer à travailler, sont en droit de recevoir de l'employeur l'équivalent du salaire dont ils ont été privés, les montants figurant dans les dommages-intérêts exigés par l'employeur aux organisateurs de la grève³⁷.

Nous sommes d'accord avec le droit des personnes empêchées de travailler de recevoir une indemnité équivalente au salaire non encaissé, mais nous pensons que le paiement de ces montants ne doit pas constituer une obligation de l'employeur – au moins tant qu'on ne peut lui imputer aucune faute relative à l'impossibilité de l'exercice du travail – mais des organisateurs de la grève illégale, dont la culpabilité est indiscutable. Leur acte illicite représente la cause directe des pertes subies par les employés qui n'ont pas pu continuer leur travail. Il serait injuste pour l'employeur non fautif de subir un double dommage: les pertes inhérentes de production et, aussi, des bénéfices, ainsi que les pertes financières résultées du paiement des dédommagements aux employés non grévistes. Il est bien évident que si l'employeur, de leur propre initiative, dans le but de « gratifier » les employés restés loyaux, et qui n'ont pas participé à la grève, décide de couvrir leurs pertes salariales, aura le droit de se substituer à eux dans une action en justice pour le recouvrement des sommes indûment payées.

Pendant la grève, ses organisateurs ont le devoir de protéger les biens de l'établissement et, avec la direction, d'assurer la continuation du fonctionnement des outillages et des installations dont l'arrêt pourraient constituer un danger pour la vie ou la santé des gens.

Les éventuels dommages causés par les participants à la grève pourront être couverts par le droit de l'établissement d'affectation de faire appel à la juridiction compétente afin d'obtenir des dommages-intérêts (article 193 de la Loi no. 62/2011).

L'employeur n'a pas le droit d'entraver les organisateurs de la grève ou les grévistes, et il ne peut non plus les remplacer en embauchant d'autres personnes (que l'on appelle les briseurs de grève) à leur place.

Pendant le déroulement de la grève, ses organisateurs poursuivent les négociations avec la direction de l'établissement en vue d'une possible solution des revendications. En cas de réalisation d'un accord, le conflit collectif de travail est considéré comme résolu et la grève se termine.

Du point de vue juridique, pendant la participation à la grève, le contrat individuel de travail ou le rapport de service, selon le cas, est suspendu de droit, avec le maintien des seuls droits d'assurance maladie (article 195 de la Loi no. 62/2011)

³⁷ Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, VI^{ème} édition, Bucarest, Universul Juridic, 2012, p.281(cit-après cité Al. Țiclea *Tratat . . .*, 2012).

Pour ce qui est de l'absence d'une réglementation expresse relative à la possibilité de démissionner pendant la grève, la littérature juridique apprécie que :³⁸

- peuvent démissionner seulement les employés qui ne participent pas à la grève ;
- un salarié gréviste ne peut pas démissionner;
- ne peuvent pas démissionner les employés qui, sans participer à la grève, ne travaillent pas pour des raisons indépendantes de leur volonté, mais reçoivent une indemnité de 75% du salaire de base.

D'après cette opinion, l'impossibilité légale de démissionner dérive du non accomplissement de l'obligation légale de travailler pendant la période de préavis.

Si dans le cas des employés grévistes, il apparaît comme logique l'inacceptation de la possibilité de démissionner, on ne peut pas juger les choses dans les mêmes termes pour les employés qui ne participent pas à la grève, indépendamment de leur volonté, et indemnisés avec 75% du salaire.

Nous considérons comme inéquitable, pour ces employés, l'impossibilité de renoncer à un contrat individuel de travail qui ne peut pas être exécuté, sans leur imputer la culpabilité. À notre sens, le délai de préavis devrait être considéré en déroulement, aussi longtemps que les employés, au cours de cet intervalle légal de temps, sont disponibles pour l'employeur, prêts à reprendre leur travail à n'importe quel moment.

La suspension de la grève, conformément à la réglementation en vigueur, peut être décidée par consensus par les deux parties, au cours des négociations. Il s'agit d'une suspension temporaire, la grève pouvant être reprise, sans recourir aux étapes procédurales préliminaires, si les négociations échouent³⁹.

La doctrine signale aussi le cas particulier de suspension régi par l'art. 188 de la Loi no. 62/2011, selon lequel, pendant que les revendications formulées font l'objet de la médiation ou de l'arbitrage, la grève est suspendue.

Si dans le cas d'une médiation du conflit on est en présence d'une suspension consensuelle de la grève, dans le cas de l'arbitrage, comme l'apprécie justement la doctrine, la reprise de la grève n'est plus possible car la solution de l'arbitrage est obligatoire et devient partie intégrante du contrat collectif de travail, ce qui fait que la grève prenne fin⁴⁰.

La fin de la grève

Une grève peut prendre fin par l'une des modalités suivantes:

- *par le renoncement*, conformément à l'article 189 de la Loi no. 62/2011, si plus de la moitié des employés qui ont décidé de déclarer la grève y renoncent par écrit. La doctrine souligne toutefois la possibilité de mettre fin à la grève par la simple reprise du travail, même si aucun acte écrit n'a été formulé⁴¹. La pratique judiciaire a retenu aussi la possibilité de renoncer à la grève par la notification, au Tribunal même, lors d'une solution de la demande de suspension de la grève⁴²;
- *par l'accord des parties*, conformément à l'art. 197 alinéa 2 de la Loi no. 62/2011;
- *par voie judiciaire*, chaque fois qu'il y a une demande en ce sens de la part de l'employeur, et que le tribunal estime la grève déclarée, ou en cours de déroulement,

³⁸ I. T. Ștefănescu, *Tratat . . .*, 2012, p. 867.

³⁹ R. Dimitriu, *op. cit.*, p. 96-97.

⁴⁰ *Ibidem*.

⁴¹ *Ibidem*, p. 98 ; I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 873.

⁴² Al. Țiclea, *Tratat . . .*, 2012, p. 282 ; La Cour Suprême de Justice, section civile, décembre, No.747/1996.

contraire à la loi. Le Tribunal doit fixer un délai maximal de deux jours ouvrables pour la solution de la demande. Le jugement disposant la fin de la grève, considérée illégale, reste définitif. Le recours peut être jugé par la Cour d'Appel;

- par la décision de la commission d'arbitrage (article 179 de la Loi no. 62/2011).

La responsabilité juridique

Vu que la grève produit, habituellement, de graves perturbations, des pertes matérielles et, parfois, d'image, il est nécessaire qu'elle soit déclenchée et déroulée strictement selon des règles prévues par la loi.

Une grève injustifiée et illégale entraînera la responsabilité juridique des coupables, dans l'une des formes bien connues de la responsabilité juridique: pénale, disciplinaire, conventionnelle, réparatrice.

La responsabilité réparatrice

La grève peut causer des dommages à l'employeur, à la fois directs (la non réalisation de la production ou des services assumés, etc.) et indirects (l'impossibilité d'accomplissement des obligations contractuelles, fiscales, etc.).

Conformément à l'article 201, deuxième alinéa, de la Loi no. 62/2011, lors des grèves illégales, leurs organisateurs, ainsi que les participants, peuvent être tenus de payer des dommages - intérêts. La sphère des personnes responsables est la suivante:⁴³ les organisateurs de la grève; les salariés qui ont voté le déclenchement de la grève; les participants à une grève illégale; les participants à des grèves spontanées, non organisées.

En ce qui concerne les organisateurs, leur responsabilité est civile-délictuelle et intervient également dans une situation de refus de poursuivre les négociations avec la direction de l'établissement pendant la grève.

Pour ce qui est des participants à une grève illégale, le type de responsabilité civile est controversé. Ainsi, certains auteurs considèrent qu'ils doivent également rendre compte selon les règles civiles-délictuelles⁴⁴. D'autres auteurs soutiennent l'idée de la responsabilité des participants à une grève illégale en vertu des règles civiles-contractuelles⁴⁵.

La responsabilité disciplinaire

Les organisateurs d'une grève illégale, ainsi que les participants à un tel événement, violent les normes légales et contractuelles relatives aux obligations assumées en tant que salariés, étant susceptibles d'être soumis à des sanctions disciplinaires.

La responsabilité pénale

Cette responsabilité intervient dans le cas où un fait considéré comme infraction a été commis.

Les infractions relatives à la déclaration et au déroulement d'une grève sont régies par les art. 191, 218 et 202-205 de la Loi no. 62/2011.

La responsabilité en matière contraventionnelle

Selon la Loi no. 62/2011, la responsabilité en matière contraventionnelle intervient lorsque la direction de l'établissement est empêchée d'exercer son activité pendant la grève. Les responsables sont les organisateurs et les employés en grève.

⁴³ Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 285.

⁴⁴ I.T. Ștefănescu, *Tratat . . .*, 2012, p. 877-880.

⁴⁵ Ș. Beligrădeanu, *Răspunderea reparatorie a organizatorilor și a angajaților participanți la o grevă nelegală, precum și natura juridică a unei atare răspunderi în condițiile aplicării Legii dialogului social nr.62/2011*, dans la Revue Dreptul no.1/2012.

5. LA TYPOLOGIE DES GREVES

Les grèves ont une très grande variété de manifestations, ayant des dénominations différentes selon les pays, étant parfois très difficiles de les distinguer les unes des autres.

L'expérience des pays ayant une tradition démocratique a montré de nombreuses manifestations grévistes, dont certaines dépassent la typologie classique des grèves habituelles, que nous allons présenter brièvement, car certaines d'entre elles se retrouvent dans les manifestations vindicatives autochtones.

Nous allons essayer d'esquisser, à partir de l'analyse de la doctrine roumaine et, en partie, européenne, les différents types de grève, selon certains critères, sans prétendre une classification exhaustive et imparfaite⁴⁶:

Par rapport aux prévisions de la loi roumaine : les grèves d'avertissement ; les grèves proprement-dites ; les grèves de solidarité.

En fonction du degré de participation : les grèves totales ; les grèves partielles.

D'après leur durée : les grèves illimitées dans le temps ; les grèves limitées dans le temps ; non répétées, de courte durée ; répétées, de courte durée.

D'après le but poursuivi : les grèves pour la défense de certains droits fondamentaux ; les grèves professionnelles-économiques, ; les grèves politiques ; les grèves de solidarité.

D'après leur organisation : les grèves non organisées, spontanées ; les grèves organisées (syndicales ; non syndicales).

D'après leur forme de manifestation : habituelles (classiques) ; perlées ; de zèle ; tournantes ; thrombose (bouchon) ; avec l'occupation des emplois ; grèves démission.

D'après leur concordance avec la loi : grèves licites ; grèves illicites.

D'après les catégories des salariés impliqués : les grèves des salariés de droit commun ; les grèves des fonctionnaires et des agents publics.

Les grèves réglementées par la loi roumaine

Conformément à l'article 184 de la Loi no. 62/2011 en Roumanie sont reconnus les suivants types de grève: les grèves d'avertissement, de solidarité et les grèves proprement-dites.

La grève d'avertissement est l'expression d'un mécontentement ou d'une revendication à travers laquelle les employés envisagent la réalisation de l'objectif proposé, en avertissant l'employeur sur une grève imminente, avec des effets beaucoup plus néfastes.

Conformément à la législation roumaine, il n'est pas possible de déclencher une grève sans une notification préalable du partenaire social, condition qui ne retrouve pas dans toutes les législations européennes. La grève d'avertissement sera légalement déclenchée si l'employeur a été notifié au moins 2 jours ouvrables avant son déclenchement.

La grève d'avertissement peut avoir lieu:

- par la cessation du travail, pour une durée de 2 heures au maximum
- sans la cessation du travail

La grève d'avertissement implique aussi l'épuisement de toutes les possibilités de solution du conflit de travail, selon les procédures prévues par la Loi no. 62/2011.

La grève de solidarité a engendré, dans plusieurs pays, de nombreuses controverses et différentes solutions pratiques.

⁴⁶ R. Gidro, *Greva și dreptul la grevă*, Cluj- Napoca, Risoprint, 1999, p. 118 - 160.

Lorsqu'on analyse la grève de solidarité, on doit tenir compte du fait que, dans presque tous les pays, les grèves de solidarité sont à l'ordre du jour, qu'on les reconnaît ou non.

Dans les conditions du monde contemporain, les objectifs poursuivis à travers différentes grèves dépassent le cadre des clauses contractuelles. On rencontre de plus en plus souvent des revendications relatives aux libertés syndicales, à la protection des représentants des salariés, à la stabilité de l'emploi, tout ceci prenant également la forme des manifestations de solidarité avec les victimes de ces droits.

De nos jours, dans tous les domaines d'activité, les frontières sont de plus en plus floues, existant une interdépendance entre les catégories de salariés, les intérêts des grandes entreprises et la diversité des mouvements à caractère économique et social, quel que soit le lieu de leur provenance.

Dans ces circonstances, les grèves peuvent-elles s'avérer efficaces lorsqu'elles se limitent à un groupe isolé de salariés et visent seulement leurs petits intérêts?

Les employés de partout se rendent compte du fait que, à travers la solidarité, ils réussissent à imposer leur point de vue et à réaliser un processus de diffusion de la revendication, laquelle, d'une sollicitation individuelle ou d'une minorité de salariés, devient une exigence collective de toute une catégorie professionnelle⁴⁷.

Dans cette perspective, la Cour Constitutionnelle italienne a jugé comme légale une grève de solidarité chaque fois que les intérêts des premiers grévistes étaient communes, au moins en partie, avec les intérêts des grévistes solidaires⁴⁸.

En France, on fait la distinction entre les grèves de solidarité internes et les grèves de solidarité externe, la première étant celle qui commence dans un établissement pour défendre les intérêts d'un groupe de la même entreprise ; lorsque la cessation du travail dans une entreprise vise la solidarité avec les salariés d'une autre entreprise on a affaire à une grève de solidarité externe⁴⁹.

Dans la doctrine belge a été émis un juste point de vue relatif à l'appréciation des grèves de solidarité, repris par la doctrine française, qui souligne que c'est du bon sens commun lorsque les grévistes, même sans rien demander pour eux-mêmes, ont l'intention de défendre un intérêt professionnel. S'il s'agit de faire des pressions pour éviter le licenciement injustifié d'un collègue ou sa réintégration, ils défendent la stabilité des emplois dans l'entreprise. S'il s'agit d'aider les travailleurs d'une autre entreprise ou d'un autre secteur industriel, c'est le système de solidarité professionnelle qui est en jeu et, peut-être, l'espoir que cette aide sera retournée un jour⁵⁰. En Roumanie, la grève de solidarité est reconnue par la Loi no. 62/2011⁵¹, à son appui pouvant être invoquées des revendications formulées par les employés des autres établissements, appartenant au même groupe d'établissements ou de secteurs d'activité.

La décision de déclarer une grève de solidarité est prise seulement par les organisations syndicales représentatives, avec le consentement de la moitié des membres du syndicat. Une telle décision doit appartenir aux syndicats représentant la même fédération ou confédération syndicale à laquelle est affilié le syndicat organisateur.

⁴⁷ H. Sinay, J.C. Javillier, *op. cit.*, p. 205.

⁴⁸ G. Giugni, *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci Editore, 1993, p. 215.

⁴⁹ B. Teyssie, *Droit du travail*, 2^{ème} édition, Litec, p. 430-431.

⁵⁰ Voir à cet égard H. Sinay, J. C. Javillier, *op. cit.*, p. 205.

⁵¹ Il est à remarquer que par la Loi no. 115/1991 la grève de solidarité est considérée illicite.

Cette réglementation rejoint la note habituelle de la Loi en vigueur, no. 62/2011, qui limite, d'une manière injustifiée, le droit de grève. Nous sommes tout à fait d'accord avec l'opinion critique exprimée dans la doctrine, et nous soutenons l'appréciation selon laquelle cette disposition n'est pas constitutionnelle⁵².

La décision de déclarer une grève de solidarité doit être notifiée par écrit à l'établissement concerné, au moins deux jours ouvrables avant la date de cessation du travail, et ne peut pas durer plus d'une journée ouvrable.

Au cas où l'instance judiciaire estimerait que la grève initiale se trouve dans l'illégalité, la grève de solidarité devra s'arrêter aussi.

Grèves classifiées d'après le degré de participation

Selon ce critère, on a des grèves totales et des grèves partielles.

Les grèves totales sont celles qui engagent l'ensemble des salariés, tandis que celles partielles n'impliquent que la participation d'une partie des employés de l'établissement.

En Roumanie, dans l'actuelle configuration législative, le droit de grève s'exerce collectivement, et il est nécessaire d'atteindre un certain quorum.

Grèves classifiées d'après leur durée

Une première question qui se pose est de savoir si la durée est un élément essentiel dans la définition de la grève, à savoir si sa fixation représente une condition de validité.

Dans les pays ayant une tradition démocratique, la période pendant laquelle s'exerce le droit de grève n'est ni fixée, ni limitée, sa durée restant à la décision des organisateurs.

Selon les réglementations roumaines, aussi bien la grève d'avertissement (article 185), que la grève de solidarité (art.186, alinéa 3) ont des termes bien établis, relatifs à leur durée légale.

La grève proprement-dite, en vertu de l'article 187 de la Loi no. 62/2011 doit avoir une durée pré-établie, antérieure à son déclenchement.

Nous croyons que l'obligation des organisateurs d'établir et de communiquer la durée d'une grève n'est pas opportune, tant qu'aucune des parties, dans la plupart des cas, ne peuvent pas déterminer, dès le début, la fin du conflit, qui est déterminé par les positions plus rigides ou plus flexibles des partenaires sociaux impliqués.

Les négociations relatives aux revendications sollicitées sont impossibles à fixer dans une période de temps, les solutions de compromis – auxquelles, généralement, aboutissent les parties – ne peuvent être fixées de date précise car elles sont obtenues, souvent, de façon inattendue.

Si la limitation dans le temps d'une grève d'avertissement nous semble logique, la limitation de la durée de la grève de solidarité à une seule journée est, à notre sens, trop restrictive et compromet l'efficacité d'un tel moyen de lutte unanime, présent factuellement et légalisé dans la plupart des pays ayant une démocratie de référence. La durée de la grève de solidarité devrait être limitée uniquement par l'existence de la grève initiale et par la volonté des participants qui se solidarisent avec les revendications de leurs collègues.

En ce qui concerne les grèves répétées et de courte durée, nous mentionnons qu'elles sont différentes de la grève classique par le fait que la manifestation de protestation implique des interruptions répétées, et de courte durée du travail, les grévistes ne quittent

⁵² I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 864.

pas le travail et se manifestent passivement, étant facilement identifiables par rapport aux autres qui sont actifs dans leur milieu de travail.

L'apparition de ces types de grèves, dans le monde occidental, a été déterminée par plusieurs facteurs.

Un premier facteur est représenté par la tendance générale de diversification des formes de protestation et l'utilisation de nouvelles tactiques dans la dispute avec les employeurs.

Un autre argument, très important d'ailleurs, est celui d'ordre financier. Les employés ont constaté que les grèves de longue durée leur produisent des pertes financières considérables, alors que celles de courte durée font qu'on leur conserve une partie des droits et des gains.

Un dernier argument, mais non négligeable, c'est le fait que le propriétaire est mis dans une situation très difficile parce que l'arrêt répété du travail le met dans l'impossibilité d'une contre-réaction rapide. De tels mouvements grévistes doivent être très bien organisés car la rythmicité, l'amplitude et la durée doivent être en conformité avec un plan établi à l'avance⁵³.

Les grèves de courte durée, ou non répétée, se produisent, généralement, au début ou à la fin du programme, sans exclure aussi la possibilité d'arrêter l'activité à tout moment pendant le programme.

Certains grévistes, et même des théoriciens occidentaux, qualifient ce genre de grèves comme de simples grèves d'avertissement et que leur légitimité ne peut être mise en question, tant qu'elles ont un but professionnel et un caractère collectif⁵⁴.

Certes, la répétition fréquente des grèves de courte durée peut créer des perturbations graves, voire du chaos dans le processus de travail, ce qui, finalement, provoque des pertes énormes pour l'employeur. C'est pourquoi on recourt à ce type de grève, parce que la simple menace peut déterminer l'employeur de devenir plus flexible et conciliant dans la négociation des revendications.

Cependant, nous devons admettre que le caractère nuisible d'un type particulier de grève, comme c'est le cas des grèves répétées de courte durée, ne devrait pas être automatiquement attaché à leur caractère illicite.

La classification des grèves d'après le but poursuivi

Selon ce critère, on a des grèves de solidarité, des grèves pour la défense de certains droits fondamentaux, des grèves professionnelles et des grèves politiques.

Les grèves pour la défense de certains droits fondamentaux dépassent la typologie classique des grèves ayant des revendications de nature professionnelle et économique qui intéressent, d'habitude, un petit groupe restreint d'employés, souvent même pas l'ensemble des employés du même établissement.

Dans le monde occidental on ne peut pas exclure la possibilité de déclencher une grève visant à protéger les droits fondamentaux de l'homme (le droit à la liberté, le droit à une vie démocratique, le droit à la liberté d'expression, le droit d'association, etc.) et les droits fondamentaux des employés (le droit de choisir sa profession, le droit de s'affilier à des syndicats, l'égalité du traitement, etc.). Le déclenchement de ces grèves n'a pas comme objectif des revendications strictement professionnelles d'un groupe, plus ou moins

⁵³ H.Sinay, J.C. Javillier, *op. cit.*, p. 37.

⁵⁴ B. Teyssie, *op. cit.*, p.63; J.C. Javillier, *Droit du travail*, manuel, 4^{ème} édition, Paris, L.G.D.J., 1992, p. 526.

restreint, mais la défense de quelques principes et droits appartenant à tous, et qui sont en danger d'être violés.

De tels mouvements de grèves, généralement de grande taille, envisagent la création d'un courant d'opinion en faveur de ce qui est sollicité, en faisant pression tant sur les employeurs que sur le pouvoir politique responsable des revendications en question.

Ces grèves sont-elles légales ou illégales?

La réponse ne peut être que différente, selon la législation de chaque pays. En principe, à notre avis, de telles grèves devraient être caractérisées comme légitimes car les revendications ne doivent pas être toujours strictement personnelles, une grève légale n'étant pas celle qui envisage des buts uniquement économiques, mais aussi des intérêts d'ordre général.

Les grèves professionnelles et économiques sont les plus fréquentes et ont un éventail très large de directions poursuivies, étant pratiquement impossible d'indiquer d'une manière exhaustive toutes les situations concrètes qui peuvent surgir à cet effet.

La Loi no. 62/2011 est très restrictive en ce qui concerne la finalité, aussi bien dans le cas des conflits collectifs de travail (article 158) que des grèves (art.190), fixant d'une manière impérieuse le fait qu'elles ne sont possibles que pour des intérêts à caractère professionnel, économique et social.

Généralement, la grève est le résultat de l'exposition par les salariés de quelques revendications qui ne sont pas acceptées par les employeurs. En général, lorsque l'on analyse les demandes des grévistes, celles qui sont prises en considération sont de nature professionnelle, économique et sociale.

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

Théoriquement, on peut soutenir l'affirmation selon laquelle la plupart des grèves concernent des revendications liées au processus de travail, étant, en conséquence, des grèves d'ordre professionnel, économique et / ou social. Mais, dans la pratique, lorsque l'on analyse un mouvement de protestation, on constate qu'il n'est pas toujours facile de faire des qualifications, et que la pratique judiciaire peut donner des solutions contradictoires.

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

Les grèves politiques, quelle que soit la position adoptée (« pour » ou « contre ») et au-delà de l'acceptation ou l'inacceptation de la qualification donnée par les autres, sont des mouvements qui se produisent avec une fréquence de plus en plus grande.

Toutes les trois lois de la Roumanie post-révolutionnaire, relatives aux conflits collectifs de travail, ont qualifié les grèves politiques comme illicites.

Il faut toutefois mentionner que le fait de parler de grèves politiques en termes généraux, sans tenir compte de la diversité des connotations du mot *politique*, et sans tenir compte de la variété des formes de manifestation du phénomène *politique*, c'est courir le

risque d'arriver à la conclusion superficielle et erronée que le phénomène de la grève est complètement en dehors de la sphère politique.

Une approche simpliste, dépourvue des nuances sous-jacentes, de l'interaction entre le politique et la grève, n'est possible que si l'on ignore la double qualité du gréviste : celle de citoyen et celle d'employé, ce qui fait que la grande majorité des grèves aient un caractère mixte.

La catégorisation nette des grèves purement politiques dans la sphère de l'illicite, à savoir de celles qui poursuivent des objectifs précis par rapport au régime politique, ou qui visent des personnalités ou orientations idéologiques est, à notre avis, une position juridique correcte. La grève ne doit pas devenir une arme politique et les locaux ou la cour de l'établissement employeur ne doivent pas se transformer en arènes de lutte politique. La grève purement politique n'est pas menée contre l'employeur, mais met en évidence un conflit entre les salariés et l'État. Il serait illogique qu'un tel conflit se manifeste par la cessation du processus de travail, qui, au moins directement et immédiatement, n'affecte pas l'État, mais crée, en revanche, des préjudices à l'employeur, et même aux grévistes salariés. La seule explication logique d'une telle manifestation réside en ce qu'elle attire l'attention, à la fois de l'opinion publique et des autorités publiques, sur les questions en litige. La question qui surgit est celle d'être capables de tracer une nette ligne de démarcation entre les revendications de nature politique et celles à caractère professionnel-économique.

La difficulté de faire la distinction entre le « politique » et le « professionnel-économique » semble dériver de la composition structurelle des économies modernes où coexistent des éléments d'une économie libérale, mais aussi des composantes d'une planification économique, cette dernière étant déterminée par les orientations économiques et budgétaires du gouvernement. Dans un monde démocratique on rencontre de solides relations entre entreprises économiques privées et d'autres mixtes, ainsi que des coopérations avec des établissements de nature exclusivement publique, ces dernières étant coordonnés et contrôlés par ceux qui détiennent le pouvoir public. Une modification des salaires, des conditions de travail, par la décision des autorités publiques, dans un tel établissement employeur, peut créer des mécontentements pour les deux catégories d'employés. Leurs manifestations sous forme de grève peuvent-elles être qualifiées comme exclusivement d'ordre professionnel et économique? Une telle grève n'est-elle pas est le résultat d'une politique gouvernementale spécifique, avec des effets économiques évidents sur la situation des employés? À juste titre, il est soutenu dans la doctrine occidentale que le gréviste est rarement monovalent, son attitude belliqueuse pouvant être déterminée non seulement par les difficultés strictement personnelles, mais aussi par les préoccupations qui lui induit une certaine politique gouvernementale⁵⁵.

En ce qui nous concerne, nous sommes d'accord avec les positions doctrinales qui prétendent que les éléments « politique » et « professionnel-économique » sont, très souvent, interdépendants, ce qui rend presque impossible leur distinction. Mais nous avons de très grandes réserves sur l'appréciation que le moteur de toute grève politique est la motivation professionnelle ou économique. Une telle ligne de pensée ne peut mener qu'à la conclusion de la négation de l'existence des grèves purement politiques, ce qui est faux. Nous reconnaissons que les grèves purement politiques sont rares, mais leur

⁵⁵H. Sinay, J.C. Javillier, *op. cit.*, p. 219 et suivantes.

existence est certaine lorsqu'elle vise des personnalités politiques ou des orientations idéologiques, sans invoquer aussi des revendications professionnelles et économiques. Une manifestation de grève, pour ou contre une personne ou une idéologie propagées par un ou plusieurs dirigeants, peut être purement politique si, par exemple, elle se manifeste contre des attitudes xénophobes, racistes ou discriminatoires, sans aucune connotation professionnelle et économique⁵⁶.

Dans la doctrine juridique roumaine, il y a des opinions selon lesquelles la grève purement politique est possible seulement en théorie, parce que, en réalité, les grèves ont des objectifs conjugués, *professionnels et politiques*⁵⁷.

Il est clair qu'une condamnation non nuancée de la grève politique risque de restreindre, de manière artificielle et injustifiée la notion de grève, par sa limitation à l'aspect purement professionnel et économique. Dans de nombreux cas, à travers la grève est amendée une décision ou une attitude de ceux qui ont le pouvoir de gouvernement, sans que cela signifie qu'une telle manifestation acquiert un caractère purement politique. Par conséquent, déclarer une grève illégale uniquement parce qu'elle critique l'autorité publique, représente une tentative d'annulation du droit des employés de faire grève⁵⁸.

La classification des grèves d'après leur forme de manifestation

La doctrine et la pratique judiciaire ont dû constater que, d'après la forme de leur manifestation, les grèves sont de plus en plus diversifiées, visant ainsi à une plus grande efficacité du principal moyen de révolte, à la disposition des employés.

Certaines manifestations sont considérées comme normales et légitimes, d'autres étant cataloguées dans la sphère de l'illicite. Le positionnement de ces diverses formes de grève dans une catégorie ou une autre dépend de la volonté du législateur et, lorsqu'il ne s'exprime pas, c'est le devoir de la doctrine et de la jurisprudence d'apporter des arguments en faveur de l'une des voies à suivre sur le plan législatif.

Les grèves *tournantes* (connue dans certains pays sous le nom de grèves *en carreaux* ou *sectorielles*).

Ces grèves sont réalisées par exécution successive qui ne touche pas tous les employeurs en même temps, se manifestant dans une succession de vagues de grèves échelonnées à différents niveaux de production⁵⁹.

Ces grèves sont organisées sur la base d'une planification précise, rigoureuse et s'avèrent une conséquence naturelle des caractéristiques de la société industrielle contemporaine, dans laquelle on constate une interdépendance des services d'une entreprise. Le travail sectoriel entraîne, en revanche, une grève sectorielle.

Dans la doctrine française on fait la distinction entre les grèves tournantes de type horizontal et celles de type vertical⁶⁰.

Les grèves tournantes de type horizontal sont déclenchées par des catégories professionnelles ayant un effet sur l'activité et la production des employés non grévistes. Par exemple, la grève des contrôleurs du trafic aérien, rend impossible le travail des pilotes d'avions.

⁵⁶ R. Gidro, *Greva și dreptul la grevă*, Cluj-Napoca, Risoprint, 1999, p. 148-149.

⁵⁷ Al. Țiclea, *Dreptul muncii*, IV^{ème} édition, Bucarest, Universul Juridic, 2011, p. 157.

⁵⁸ I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Bucarest, Universul Juridic, 2010, p. 835.

⁵⁹ G. Lyon-Caen, J. Pelissier, *Droit du travail*, XIV^{ème} édition, Paris, Dalloz, 1988, p. 997.

⁶⁰ H. Sinay, J.C. Javillier, *op. cit.*, p. 200.

Ces grèves sont considérées comme très redoutables, beaucoup plus dangereuses que les grèves classiques, avec des effets graves qui mettent en difficulté l'employeur, obligé de supporter, outre les pertes causées par les arrêts de production, le paiement des salaires aux non-grévistes, mais dont l'efficacité est fortement affectée par l'arrêt de l'activité dans d'autres secteurs du même établissement.

Les grèves tournantes de type vertical se propagent d'un secteur à l'autre, mais affectent l'ensemble de l'établissement. Les pertes financières des employés sont beaucoup plus faibles que lors d'une grève classique, mais sont beaucoup plus élevés pour l'employeur.

La grève *bouchon*, ou *thrombose*

C'est le type de grève qui focalise la cessation du travail soit géographiquement, soit techniquement, ou sur une catégorie professionnelle spécifique, paralysant, pratiquement, le fonctionnement de l'établissement ou d'une de ses parties.

Contrairement à la grève tournante, la grève bouchon ou thrombose est déclenchée dans un endroit stratégiquement choisi, c'est-à-dire dans un point clé de l'établissement, duquel dépend le reste de la production de l'établissement, d'un atelier ou d'un certain secteur d'activité. De cette façon, il peut arriver qu'un petit nombre d'employés grévistes paralysent toute une entreprise.

La grève *perlée*

Ce type de grève porte aussi le nom de *grève de rendement* ou *grève au ralenti*. Ce qui la caractérise, c'est le fait que les employés ne recourent pas à l'arrêt total du processus de travail, mais ralentissent délibérément le rythme du travail, en réduisant l'efficacité de leur activité, par la diminution du rythme de production. Essentiellement, il est prévu que, sans la cessation du travail, la productivité diminue considérablement, ainsi que l'efficacité de leur travail.

Apparemment, les grévistes accomplissent leurs tâches, mais avec une lenteur exaspérante qui, évidemment, entraîne des pertes pour l'employeur.

Les grèves perlées sont considérées par la doctrine occidentale comme spécifiques aux pays où prédomine la conception classique de grève, ainsi que dans les endroits où, en raison des conditions techniques, la grève totale s'avère impossible⁶¹.

Ceux qui apprécient comme légitimes seulement les grèves classiques, avec l'interruption du travail, estiment que les grèves perlées sont illégales, car il manque la condition de l'arrêt total du travail, et que l'on est en présence d'une mauvaise exécution des clauses du contrat, les employés gréviste commettant une faute grave.

La grève de *zèle*.

Cette grève fait également note discordante par rapport à la grève classique ; dans ce cas non plus, on n'a pas affaire à une cessation du travail, mais à la différence de la grève perlée, elle impose une activité très scrupuleuse, le travail se déroulant dans le respect, jusque dans les moindres détails, de toutes les formalités administratives et d'autre nature, en faisant la preuve d'un excès de zèle dans l'accomplissement des tâches de service.

Un paradoxe apparent est le fait que, à travers l'exécution excessivement rigoureuse des obligations de service, on arrive à paralyser toutes les activités, et à mettre l'employeur dans une situation difficile.

⁶¹ H. Sinay, J. C. Javillier, *op. cit.*, p. 42 et 219.

La grève de zèle est typique pour les employés des services publics (fonctionnaires administratifs, douaniers, etc.), ayant aussi des effets sur la population qui voudrait bénéficier des services des autorités publiques, c'est pourquoi un tel mouvement gréviste est susceptible de devenir facilement impopulaire.

Il est difficile d'imaginer que les employés *zélés* peuvent invoquer, pour leur propre protection, le droit de grève, parce qu'on n'a pas affaire à une véritable grève, le salarié étant en faute par le non-respect du programme de travail, des règles internes, de la manière d'accomplissement des tâches de service.

Mais, on doit tenir compte également du fait qu'il n'est pas toujours facile pour l'employeur de démontrer le *zèle* de employé, autant qu'il respecte les règlements internes et n'excède pas ses attributions, à travers ses actions.

Une variante de la grève de zèle est la soi-disante *grève à rebours*, à travers laquelle l'employé a une attitude contraire, inverse à celle naturelle, par le fait qu'il continue à exercer son travail, même après la fin des travaux dans l'établissement.

La grève de *démission*

Cette forme de grève suppose la démission simultanée de tous les salariés, par des notifications de préavis individuelles, ce qui serait dans les limites légales. Par la grève de démission on essaie, collectivement, d'exercer des pressions sur l'employeur afin qu'il satisfasse les revendications exigées.

Par une soi-disante *démission collective*, du point de vue juridique, les démissionnaires peuvent être considérés comme ayant renoncé au contrat individuel de travail, qui a pris fin par leur propre initiative. Théoriquement, un tel geste peut être qualifié comme légitime s'il sont respectées les procédures légales en matière de cessation du contrat de travail, avec de graves effets au niveau de l'établissement, ou même à l'ensemble du pays.

Un tel type de grève s'est manifesté également en Roumanie, en 1995, quand les employés de l'ancienne Régie Autonome RENEL, en nombre d'environ 5000 employés, ont menacé de démissionner en bloc, en créant les prémisses de certaines conséquences dramatiques pour l'ensemble du pays, par la cessation du travail dans le système énergétique national.

Du point de vue juridique, une telle manifestation ne rentre pas dans les paramètres légaux d'une grève, mais s'avère, plutôt, la conséquence d'une manipulation qui vise, soit la prise d'une décision, généralement politique, soit le renoncement à une décision prise antérieurement.

La grève par *l'occupation des emplois*.

Elle est considérée comme le point culminant d'une grève, avec de graves conséquences pour les deux parties qui sont en conflit.

Ce type de grève est apparu, du point de vue historique, en Europe, après la première guerre mondiale, dans le but de valoriser, d'une manière réelle, le droit à la stabilité de l'emploi, devenant à la suite une véritable stratégie syndicale.

L'occupation des emplois par les grévistes était utile pour rendre impossible la réaction des employeurs de recourir aux briseurs de grève.

Parfois, l'occupation des emplois représente aussi une réaction des employés face à l'intention de l'employeur d'abandonner l'établissement, en le fermant ou en le liquidant par des procédures judiciaires.

À notre avis, en Roumanie, la crainte des grévistes vis-à-vis des briseurs de grève n'a aujourd'hui aucune justification car le texte art.194, deuxième alinéa de la Loi no. 62/2011, interdit expressément aux employeurs une telle pratique.

Nous croyons que l'occupation des emplois par les grévistes, dans le respect des dispositions de l'art.192, alin. 2 et de l'art.193 de la Loi no. 62/2011, ne signifie pas un acte illégal, tant que les grévistes ne recourent pas à la violence, aux destructions ou à d'autres actes antisociaux.

Sans avoir la prétention d'une analyse exhaustive de toutes les formes de manifestation des mouvements grévistes, nous avons considéré utile la présentation de quelques-uns d'entre eux, mis en évidence dans la littérature et la pratique judiciaire, dans l'espoir que notre approche sera l'occasion pour les intéressés d'exprimer leurs propres opinions dans le domaine.

