

LE DROIT DE GREVE

INTRODUCTION

Aux termes du lexique des termes juridiques, la grève est la « cessation concertée et collective du travail dans le but d'appuyer une revendication professionnelle ». Le droit de grève a été longtemps dénié au travailleur, qui n'a pu s'en prévaloir qu'après d'âpres luttes.

L'article 31 de la constitution l'a érigé au rang de norme constitutionnelle, que l'Etat doit garantir à tout employé.

Ce droit est également édicté par l'article 48 de la loi n°86-013 du 26 février 1986 portant Statut général des Agents Permanents de l'Etat, l'article 264 de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail et la loi 2001-09 du 21 juin 2002.

Ce dernier texte organise (/) et délimite (//) l'exercice du droit de grève.

I- L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE

Nonobstant le fait qu'il soit un droit absolu, le droit de grève ne peut être désormais exercé que par certains travailleurs (A) suivant un formalisme précis (B).

A- Les titulaires du droit de grève

La constitution en son article 31, reconnaît le droit de grève à « tout travailleur ».

Il s'agit d'un droit absolu qui peut être exercé aussi bien par les travailleurs du secteur privé (article 264 du code de travail), que par les Agent Permanents de l'Etat (article 45 de la loi n°86-013 du 26 février 1986 portant statut général des Agents Permanents de l'Etat).

Ne doivent donc pas en être exclus, les douaniers ou agents des eaux et forêts qui, faut-il le rappeler, ont le statut d'agents permanents de l'Etat.

Ainsi en a décidé la Cour Constitutionnelle dans sa décision DCC 06-034 du 04 avril 2006 rendue en ses termes : « *Le droit de grève ainsi proclamé par la constitution du 11 décembre 1990 est un droit absolu au*

profit de l'ensemble des travailleurs dont les citoyens en uniforme des forces armées. Le législateur ordinaire ne pourra porter atteinte à ce droit. Il ne peut que dans le cadre d'une loi, en tracer les limites et, s'agissant des militaires, opérer la conciliation nécessaire entre la défense des intérêts professionnels dont la grève est un moyen et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève peut être de nature à porter atteinte ».

Procédant à un revirement frontal de sa décision, la même cour, par décision DCC 11-065 du 30 septembre 2011, a décidé que « *ce droit (le droit de grève), bien que fondamental est consacré par l'article 31 précité n'est pas absolu* ». Ainsi, pour elle désormais, « *les limitations apportées au droit de grève peuvent aller jusqu'à l'interdiction dudit droit aux agents dont la présence est indispensable, pour assurer le fonctionnement des éléments du service dont l'interruption porterait atteinte aux besoins essentiels du pays ; qu'ainsi l'Etat, par le pouvoir législatif, peut aux fins de l'intérêt général et des objectifs à valeur constitutionnelle, interdire à des agents déterminés, le droit de grève* ».

Le législateur ne s'est pas fait prier pour s'engouffrer dans la brèche ainsi ouverte en interdisant, aux termes de l'article 9 de la loi n°2011-25 du 1^{er} octobre 2011, l'exercice du droit de grève aux personnels militaires, ainsi qu'à ceux des forces de sécurité publique et assimilés comme les agents des douanes, des eaux et forêts. Cette loi circonstancielle n'a pas régi le formalisme de la grève.

B- Le formalisme de la grève

Avant le déclenchement de la grève, les travailleurs doivent rentrer en négociation avec l'employeur, afin de rechercher un règlement amiable au litige qui les oppose. Lorsque le litige intéresse les fonctionnaires de l'Etat ou ceux des collectivités territoriales, les négociations sont engagées soit avec le ministre chargé de la fonction publique ou son représentant en cas de conflit de portée nationale, soit avec le ministre de tutelle, le préfet, le Maire ou leurs représentants dans le cas de conflits sectoriels ou locaux.

Les salariés régis par le code du travail, mènent les négociations avec l'employeur devant l'Inspecteur départemental, lorsque le conflit est limité au ressort d'une inspection départementale du travail ou devant le directeur du travail lorsque le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs Inspections départementales du travail.

En cas d'échec total ou partiel des négociations, le déclenchement de la grève est précédé d'un préavis adressé à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'entreprise ainsi qu'au ministère chargé de la fonction publique et celui du travail, trois (03) jours francs au moins avant le déclenchement de la grève. La durée du préavis est réduite à vingt quatre heures (24h), lorsque la grève vise à riposter contre une atteinte grave aux droits des travailleurs.

Le préavis qui peut émaner des syndicats ou non, précise les motifs du recours à la grève, le lieu, la date, l'heure de début, la durée ainsi que le caractère reconductible ou non de la grève.

Lorsque la durée de la grève excède deux (02) jours, il est fait obligation aux travailleurs de la fonction publique ainsi qu'à l'Etat, de recourir à l'arbitrage du conseil national de la fonction publique ou d'un médiateur désigné d'accord parties.

Les travailleurs du secteur privé recourent quant à eux, à l'arbitrage du conseil d'arbitrage institué en principe dans le ressort de chaque Cour d'Appel.

Quoique absolu, le droit de grève n'est pas pour autant sans limites.

II- LES LIMITES DU DROIT DE GREVE

La grève déclenchée en violation des dispositions légales, peut donner lieu à des sanctions (B) ou à la réquisition des grévistes (A).

A- La réquisition des grévistes

Les travailleurs des secteurs considérés comme stratégiques comme ceux de la santé, de la sécurité, de l'énergie, de l'eau, des transports aériens et des télécommunications qui n'organisent pas le service minimum obligatoire, peuvent être réquisitionnés. Le nombre de travailleurs réquisitionnés est limité à 20% de l'effectif du service ou de l'administration.

Les réquisitions sont prononcées par les ministres de tutelle en ce qui concerne les fonctionnaires de l'Etat, le préfet ou le maire lorsqu'il s'agit des agents des collectivités locales ou les directeurs d'entreprise pour les employés régis par le code du travail.

L'ordre de réquisition doit faire l'objet d'un écrit daté et signé. Il est notifié aux intéressés. Toutefois, lorsque l'urgence des mesures le justifie, la réquisition peut être verbale, mais elle doit faire l'objet dans les meilleurs délais, d'une confirmation écrite de la part de l'autorité requérante. Ces

différentes autorités doivent prendre les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs réquisitionnés.

Le juge administratif peut être appelé à contrôler la mesure de réquisition et la suspendre si elle n'est pas justifiée ou se révèle excessive. Le même juge peut dans certains cas, connaître des sanctions du droit de grève.

B- Les sanctions du droit de grève

Les sanctions du droit de grève peuvent être pécuniaires, administratives ou pénales.

La sanction pécuniaire est édictée par l'article 24 de la loi n°2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin. En effet, « *Toute grève entraîne une réduction proportionnelle du traitement ou salaire et des accessoires, à l'exception des allocations familiales. Aucune réduction n'est appliquée si l'interruption de travail a duré moins d'une journée* ».

Cette réduction tient notamment du caractère synallagmatique du contrat de travail. Toutefois, l'article 25 de la loi précitée prohibe toute réduction de salaire lorsque la grève a pour motifs la violation des libertés fondamentales et des droits syndicaux ou le non-paiement des droits acquis.

Les sanctions administratives ou disciplinaires quant à elles, peuvent être de premier ou de second degré.

Les sanctions administratives de premier degré s'appliquent à l'agent permanent de l'Etat qui a refusé de déférer à un ordre de réquisition. Il peut être l'objet de l'une des sanctions suivantes :

- un avertissement écrit,
- un blâme avec ou sans inscription au dossier,
- une mise à pied avec suppression de traitement pour une durée ne pouvant excéder trente (30) jours,
- un déplacement d'office,
- le blocage d'avancement d'échelon pour une année ou la radiation du tableau d'avancement.

Par contre, lorsque le fonctionnaire est auteur ou complice de violence ou de voies de fait dans le but de contraindre ses collègues à se joindre ou non à la grève, il encourt une des sanctions de second degré suivantes :

- l'exclusion temporaire des fonctions pour une période ne pouvant excéder six (06) mois,
- l'abaissement d'échelon,
- la rétrogradation,
- la mise à la retraite d'office,
- la révocation sans suspension des droits à la pension,
- la révocation avec perte des droits à la pension.

De même, les personnels militaires et les personnels de la police, de la douane, des eaux, forêts et chasses qui auraient participé ou déclenché une grève, encourent la radiation de la fonction publique.

Enfin, le travailleur qui, usant de voie de fait ou de violence, a obligé ses collègues à participer ou non à une grève, peut être pénalement poursuivi. Il encourt selon la gravité du préjudice subi par la victime, une peine d'emprisonnement de six (06) jours à cinq (05) ans et/ou une amende de francs CFA quatre mille (4.000) à francs CFA cent vingt mille (120.000) outre les dommages-intérêts que pourraient réclamer la victime.

CONCLUSION

Le droit de grève est désormais un droit en sursis, dont l'exercice peut être interdit par le législateur à qui bon lui semble, pour peu que le paravent d'intérêt général et d'objectifs à valeur constitutionnelle soit brandi. Sa protection incombe donc d'abord aux travailleurs, mais également à tous les défenseurs des libertés fondamentales.

Charles BADOU