



Conseil d'administration

323^e session, Genève, 12-27 mars 2015

GB.323/INS/5/Appendice III

Section institutionnelle

INS

Date: 13 mars 2015

Original: anglais

CINQUIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

L'initiative sur les normes – Appendice III

Document de référence pour la Réunion tripartite sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, pour ce qui est du droit de grève ainsi que les modalités et pratiques de l'action de grève au niveau national (révisé) (Genève, 23-25 février 2015)

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Décision concernant la cinquième question à l'ordre du jour: L'initiative sur les normes: Suivi de la session de 2012 de la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail	1
Partie I. La convention n° 87 et le droit de grève	3
I. Introduction.....	3
II. La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	4
II.1. Historique des négociations précédant l'adoption de la convention	4
II.2. Evolution connexe après l'adoption de la convention.....	5
III. Contrôle du respect des obligations découlant des conventions ou liées à celles-ci.....	6
III.1. Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.....	6
III.2. Commission de l'application des normes de la Conférence.....	10
III.3. Plaintes pour violation de la liberté syndicale	15

III.4.	Réclamations (article 24) et plaintes (article 26) au sujet de l'application des conventions ratifiées.....	18
IV.	Règles de droit international en matière d'interprétation des traités.....	19
Partie II.	Modalités et pratiques de l'action de grève au niveau national	22
I.	Protection juridique et constitutionnelle de l'action de grève au niveau national	22
1.	Cadre juridique national régissant l'action de grève: Constitution, législation générale, législation spécifique, reconnaissance en vertu de la common law.....	22
2.	Définitions nationales de la grève	25
II.	Portée et restrictions de l'action de grève au niveau national.....	30
1.	Catégories de travailleurs exclues	30
2.	Détermination des services essentiels au niveau national	35
3.	Restrictions à l'action de grève pendant la durée d'une convention collective	36
4.	Déclaration d'illégalité, ou report, de la grève	37
5.	Garanties compensatoires.....	37
III.	Modalités de l'action de grève au niveau national.....	38
1.	Conditions préalables	38
2.	Prescriptions en matière de vote de grève	40
3.	Service minimum: Conditions, modalités et mécanismes de détermination du service minimum	41
IV.	Déroulement de la grève	43
1.	Piquets de grève, occupation des locaux, accès à l'entreprise/interdiction de la violence, et liberté de travail des travailleurs non grévistes	43
2.	Réquision des travailleurs grévistes et embauche de travailleurs de remplacement extérieurs.....	44
V.	Arbitrage obligatoire.....	46
VI.	Conséquences de l'action de grève au niveau national.....	47
1.	Rupture ou suspension de contrat.....	47
2.	Déductions de salaire.....	48
3.	Sanctions en cas de grèves illégales	49
VII.	Statistiques sur les grèves dans le temps et dans différents pays	50

Annexes

I	Modalités et pratiques de l'action de grève au niveau national	51
II	Données statistiques sur les grèves et lock-out, extraites de la base de données statistiques du BIT	133

Introduction

Le présent document est constitué de deux parties et a été établi dans le cadre du suivi de la décision prise par le Conseil d'administration à sa 322^e session (30 octobre-13 novembre 2014), reproduite ci-après. Il vise à aider les mandants tripartites et à faciliter les discussions au cours de la réunion prévue au point 1 de la décision.

Décision concernant la cinquième question à l'ordre du jour: L'initiative sur les normes: Suivi de la session de 2012 de la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail

A la suite de la discussion de vaste portée qui a eu lieu sur la cinquième question à l'ordre du jour de la Section institutionnelle, le Conseil d'administration a décidé:

- 1) de convoquer une réunion tripartite de trois jours en février 2015, ouverte à la participation d'observateurs ayant un droit de parole par l'intermédiaire de leur groupe, présidée par le Président du Conseil d'administration et composée de 32 membres gouvernementaux, 16 membres employeurs et 16 membres travailleurs, en vue de présenter un rapport à la 323^e session du Conseil d'administration (mars 2015) sur:
 - la question de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, pour ce qui est du droit de grève;
 - les modalités et les pratiques de l'action de grève au niveau national;
- 2) d'inscrire à l'ordre du jour de sa 323^e session le résultat des travaux et le rapport de cette réunion afin que, sur cette base, le Conseil d'administration prenne une décision sur la nécessité ou non de demander à la Cour internationale de Justice de rendre d'urgence un avis consultatif concernant l'interprétation de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, pour ce qui est du droit de grève;
- 3) de prendre les mesures nécessaires pour assurer le bon déroulement des travaux de la Commission de l'application des normes à la 104^e session de la Conférence internationale du Travail et, à cette fin, de convoquer à nouveau le Groupe de travail sur les méthodes de travail de la Commission de l'application des normes de la Conférence afin qu'il prépare des recommandations pour la 323^e session du Conseil d'administration (mars 2015), en particulier au sujet de l'établissement de la liste de cas et l'adoption des conclusions;
- 4) de reporter à ce stade l'examen de la création éventuelle d'un tribunal en vertu du paragraphe 2 de l'article 37 de la Constitution;
- 5) dans le cadre de cet ensemble de mesures, de soumettre à sa 323^e session ce qui suit:
 - a) la mise en place du mécanisme d'examen des normes et, à cette fin, la création d'un groupe de travail tripartite composé de 16 membres gouvernementaux, huit membres employeurs et huit membres travailleurs, qui sera chargé de faire, à la 323^e session du Conseil d'administration (mars 2015), des propositions sur les modalités, le champ et le calendrier de la mise en œuvre de ce mécanisme;
 - b) une demande au président de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), M. le juge Abdul Koroma (Sierra Leone), et au président du Comité de la liberté syndicale (CLS), M. le professeur Paul van der Heijden (Pays-Bas), afin qu'ils préparent ensemble un rapport sur l'interaction, le fonctionnement et l'amélioration possible des différentes procédures de contrôle découlant des articles 22, 23, 24 et 26 de la Constitution de l'OIT et du mécanisme de traitement des plaintes relatives à la liberté syndicale.

(Document GB.322/INS/5(Add.2), paragraphe 1, tel que modifié selon la discussion.)

Dans sa première partie, le document apporte des éléments d'information sur la convention n° 87 et le droit de grève, qui vont du contexte dans lequel elle a été adoptée à l'expérience acquise depuis lors dans le suivi de son application. Il présente ensuite les éléments pertinents des règles du droit international sur l'interprétation des traités, notamment la Convention de Vienne de 1969 sur le droit des traités.

Dans sa seconde partie, il donne un aperçu général des modalités de l'action de grève au niveau national, tant dans la législation que dans la pratique.

Les mandants tripartites ne sont pas sans savoir que les questions à l'examen revêtent une grande importance pour l'OIT et que des discussions tripartites se tiennent à la Conférence internationale du Travail et au Conseil d'administration depuis juin 2012 ¹.

Le document ne contient aucune proposition concrète sur les différentes possibilités d'action. Toutefois, il est à espérer que ces éléments d'information aideront les mandants à trouver des solutions aux questions soulevées; elles sont attendues de toute urgence.

¹ *Compte rendu provisoire*, n° 19(Rev.), première partie, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012; document GB.315/INS/4; document GB.315/PV, paragr. 75; document GB.316/INS/5/4; document GB.316/PV(&Corr.), paragr. 115; document GB.317/INS/4/1; document GB.317/PV, paragr. 52-76; Examen à la 319^e session du Conseil d'administration de la quatrième question à l'ordre du jour de la Section des questions juridiques et des normes internationales du travail (LILS) (pas de document), dans document GB.319/PV, paragr. 548-567; document GB.320/LILS/4; document GB.320/PV, paragr. 572-599; *Compte rendu provisoire*, n° 13, première partie, Conférence internationale du Travail, 103^e session, Genève, 2014; document GB.321/PV, paragr. 59-68; document GB.322/INS/5; document GB.322/INS/5(Add.); document GB.322/INS/5(Add.1); document GB.322/INS/5(Add.2); document GB.322/INS/5(Add.3); document GB.322/PV/Projet, paragr. 47-210.

Partie I. La convention n° 87 et le droit de grève

I. Introduction

1. Le terme «grève» désigne généralement le refus de travailler décidé en guise de protestation par un groupe d'employés syndiqués, le plus souvent dans le but d'obtenir des concessions de la part de leur employeur. Bien que cette forme d'action soit reconnue par la Constitution ou régie par la législation du travail, voire les deux, dans de nombreux pays, les conventions internationales du travail, y compris la convention n° 87, ne contiennent pas de dispositions expresses sur le droit de grève. Toutefois, deux organes de contrôle de l'OIT, le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration et la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, ont toujours considéré que la convention n° 87 comprenait le droit de grève et ont élaboré au fil des ans un ensemble détaillé de principes concernant la portée et les limites de ce droit. Certaines questions ont été récemment soulevées quant aux fondements juridiques permettant de déduire l'existence du droit de grève du texte de la convention n° 87 et à la compétence générale de la commission d'experts pour interpréter les dispositions des conventions de l'OIT ¹.
2. Le présent document met en perspective, de manière strictement factuelle et descriptive, le débat en cours sur le statut et la valeur juridiques des principes de l'OIT sur le droit de grève, à la lumière des dispositions de la convention n° 87. Tout d'abord, il expose brièvement les travaux préparatoires qui ont conduit à l'adoption de la convention n° 87, et quelques faits connexes survenus après son adoption. Le document passe ensuite en revue les principales conclusions formulées par les organes de contrôle de l'OIT durant les cinquante dernières années sur la portée du droit de grève et les conditions de son exercice légitime et offre de brèves explications sur les règles du droit international concernant l'interprétation des traités.
3. La pratique des organes de contrôle de l'OIT concernant le droit de grève est ici examinée dans l'ordre chronologique. Etant donné la portée extensive de cette pratique, le document ne tente aucunement d'en faire une analyse exhaustive, mais en propose plutôt un aperçu sommaire, au moyen de citations clés et de références données à titre d'exemples.

¹ Pour des raisons de commodité, tous les documents de référence, ou les extraits de ceux-ci, ont été numérotés consécutivement et sont consultables à l'adresse: <https://www.ilo.org/public/french/bureau/leg/c87interpret.htm>. En conséquence, tous les documents de référence cités dans ce document reprennent la numérotation des documents postés sur ce site Internet.

II. La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

II.1. Historique des négociations précédant l'adoption de la convention

4. La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, est l'une des huit conventions fondamentales adoptées par l'OIT et fait partie des conventions de l'OIT les plus ratifiées ².
5. La question de l'adoption de normes internationales du travail sur la liberté d'association et les relations industrielles a été portée devant l'OIT à la demande du Conseil économique et social des Nations Unies qui, en mars 1947, a adopté une résolution demandant qu'un point concernant «les garanties d'exercice et de développement des droits syndicaux» soit inscrit à l'ordre du jour de l'Organisation et examiné à la session suivante de la Conférence internationale du Travail. Le Conseil avait été invité par la Fédération syndicale mondiale et la Fédération américaine du travail à examiner le problème des droits syndicaux, en rapport avec une série de questions, y compris «Jusqu'à quel point reconnaît-on et protège-t-on le droit des travailleurs et de leurs organisations de se mettre en grève?».
6. A la demande du Conseil d'administration, le Bureau a préparé un rapport sur «La liberté d'association et les relations industrielles», qui a été soumis à la 30^e session de la Conférence en juin 1947 (document 3). Le rapport comportait une analyse de la législation et de la pratique existantes, un projet de résolution concernant la liberté syndicale et les relations industrielles ainsi qu'une liste de points qui serviraient de base de discussion lors de la Conférence (*ibid.*, pp. 130-138). Outre la liberté syndicale, le rapport abordait également d'autres aspects importants de ce qu'il qualifiait de «problème syndical», à savoir la protection du droit syndical et de la négociation collective; les conventions collectives; la conciliation et l'arbitrage volontaires; et la coopération entre les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Bien que le droit de grève fût largement évoqué sous le thème «conciliation et arbitrage volontaires», il n'en est aucunement fait mention dans le projet de résolution et la liste connexe de points pour discussion.
7. En présentant le premier paragraphe de la proposition de résolution sur les principes de la liberté d'association, le Bureau fait observer dans son rapport que, s'il ne devait exister aucune distinction entre les travailleurs des secteurs public ou privé en ce qui concerne la liberté syndicale, «la reconnaissance du droit syndical des agents publics ne préjuge en rien la question du droit de grève des fonctionnaires, question qui est entièrement hors de cause ici» (*ibid.*, p. 112). Cette observation faisait écho aux conclusions que le rapport tirait de l'analyse des lois et des pratiques nationales sur cette question, à savoir que, si plusieurs systèmes juridiques soustraient les fonctionnaires à l'application du droit d'association, «le législateur entendait en vérité refuser à ceux-ci le droit de grève et non pas le droit d'association» (*ibid.*, p. 47).
8. En 1947, lors des discussions de la Commission de la Conférence sur la liberté syndicale, le représentant du gouvernement de l'Inde a proposé un amendement visant à soustraire la police et les forces armées «du champ d'application de la liberté syndicale, puisqu'elles ne sont pas autorisées à engager des négociations collectives ou à déclarer la grève». Le membre travailleur de la France s'est opposé à l'amendement, arguant que «les fonctionnaires publics devraient jouir de la pleine liberté d'association» et «qu'une

² En date du 3 février 2015, la convention n° 87 a été ratifiée par 153 Etats Membres. Voir l'état des ratifications à l'adresse: www.ilo.org/normlex.

convention restrictive ne pourrait servir de modèle aux pays moins avancés»; l'amendement a finalement été rejeté (document 4, pp. 553 et 554).

9. La Conférence a finalement adopté une résolution concernant la liberté syndicale et la protection du droit d'organisation et de négociation collective, sans aucune mention expresse du droit de grève. Elle a également décidé d'inscrire à l'ordre du jour de sa 31^e session la liberté syndicale et la protection du droit syndical en vue de leur examen selon la procédure de simple discussion; un questionnaire a été élaboré à cette fin pour consultation des gouvernements (documents 6 et 9).
10. Le questionnaire demandait notamment «Estimez-vous qu'il serait désirable de stipuler que la reconnaissance du droit syndical des fonctionnaires par la réglementation internationale ne devrait préjuger en rien la question du droit de grève des fonctionnaires?». La plupart des gouvernements ont répondu par l'affirmative, soulignant que la reconnaissance du droit d'association des fonctionnaires ne préjuge aucunement la question du droit de grève (documents 10 et 11). Dans son analyse des réponses des gouvernements, le Bureau a noté que «plusieurs gouvernements [avaient] souligné, à juste titre semble-t-il, que le projet de convention ne porte que sur la liberté syndicale et non pas sur le droit de grève, problème qui sera examiné à propos de la question VIII (conciliation et arbitrage), inscrite à l'ordre du jour de la Conférence» (document 11, p. 92) ³.
11. Sur la base des réponses des gouvernements, un rapport final contenant le texte d'un projet de convention a été présenté à la session de 1948 de la Conférence, en vue d'une discussion et d'une décision finales. Les débats au sein de la Commission de la Conférence sur la liberté syndicale et les relations industrielles n'ont pas porté sur le droit de grève, et le projet de convention a été adopté sans modification de fond. Seul le gouvernement du Portugal a rappelé que, dans leur réponse au questionnaire, plusieurs gouvernements avaient déclaré plus ou moins expressément que le texte de la convention ne devrait pas «insinuer l'idée d'une concession du droit de grève aux fonctionnaires», et s'est associé à ces réserves (document 13, p. 241).

II.2. Evolution connexe après l'adoption de la convention

12. En 1955, un membre de la Commission du Règlement et de l'application des conventions et recommandations a suggéré de compléter le formulaire de rapport périodique sur l'application de la convention n° 87, en y incluant deux questions supplémentaires relatives aux dispositions des législations nationales restreignant le droit de grève et aux dispositions applicables au droit syndical des employés du secteur public. La commission a noté à cet égard que «le droit de grève n'entre pas dans le cadre de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical» et estimé «qu'il ne serait pas opportun d'insérer dans le formulaire de rapport annuel une question qui déborderait le cadre des obligations que les Etats ont acceptées en ratifiant ce texte» (document 14, p. 209).
13. Deux résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail font également référence au droit de grève en lien avec la convention n° 87. Adoptée en 1957, la *Résolution concernant l'abrogation des lois dirigées contre les organisations de travailleurs dans les Etats Membres de l'Organisation internationale du Travail* mentionne expressément la convention n° 87 dans son préambule et invite les Etats Membres à assurer «l'exercice effectif et sans restriction des droits syndicaux, y compris le

³ En 1948, le Bureau a soumis à la Conférence un rapport sur d'autres aspects des relations professionnelles comportant, sur le sujet de la conciliation et de l'arbitrage, une étude sur le droit et la pratique internes concernant les «Restrictions légales temporaires aux grèves et lock-out» (document 12, pp. 113-122).

droit de grève, par les travailleurs» (document 15). Adoptée en 1970, la *Résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles* rappelle que la convention n° 87 «a établi les normes fondamentales de la liberté d'association à des fins syndicales», «réaffirme la compétence spécifique de l'OIT [...] dans le domaine de la liberté syndicale et des droits syndicaux (principes, normes, procédures de contrôle) et des libertés civiles qui s'y rattachent» et invite le Conseil d'administration à charger le Directeur général «de préparer des rapports sur la législation et la pratique dans les domaines rentrant dans la compétence de l'OIT, concernant la liberté d'association, les droits syndicaux et les libertés civiles ayant un rapport avec ceux-ci», en accordant une attention particulière à une série de questions, dont le droit de grève (document 16)⁴. En revanche, la *Résolution concernant le 40^e anniversaire de l'adoption de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948*, adoptée en 1987 afin de rappeler les principes fondamentaux consacrés par la convention et lancer un appel à sa ratification, ne contient aucune référence au droit de grève (documents 17 et 18).

14. Il convient également de mentionner au moins une autre initiative suggérant que le droit de grève devrait faire l'objet d'une action normative. En octobre 1991, le gouvernement de la Colombie a demandé au Directeur général «d'inscrire la question d'une convention sur le droit de grève à l'ordre du jour» de la Conférence. Le Conseil d'administration a examiné cette proposition au cours de deux sessions consécutives; bien que plusieurs voix se soient élevées en faveur d'un instrument international, ou au moins d'une discussion générale sur le sujet, le Conseil a finalement décidé de ne pas donner suite à cette proposition (documents 19 et 20).

III. Contrôle du respect des obligations découlant des conventions ou liées à celles-ci

III.1. Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations

15. La commission d'experts évalue la conformité des législations nationales sur la base de rapports réguliers reçus des Etats Membres et formule des observations concernant certains pays. La commission est également chargée d'effectuer chaque année une étude d'ensemble sur les lois et pratiques nationales relatives à une convention, ou un groupe de conventions, choisis par le Conseil d'administration. Dans l'exercice de ses fonctions au fil

⁴ Dans une autre *Résolution concernant la politique d'oppression coloniale, la discrimination raciale et la violation des droits syndicaux par le Portugal en Angola, au Mozambique et en Guinée-Bissau*, adoptée en 1972, la Conférence a mentionné la «législation portugaise syndicale qui est en contradiction flagrante et ouverte avec la lettre et l'esprit des normes de l'OIT», en particulier la convention n° 87, et a estimé que les travailleurs de l'Angola, du Mozambique et de la Guinée-Bissau ne jouissaient pas, de ce fait, «des droits syndicaux élémentaires dont, en premier lieu, le droit de constituer des syndicats libres et démocratiques et d'y adhérer, le droit de réunion, le droit d'élire librement leurs dirigeants et le droit de grève».

des ans, la commission a formulé de nombreux commentaires sur les droits et obligations découlant de la convention n° 87, y compris la protection du droit de grève ⁵.

16. A ce jour, la commission d'experts a publié cinq études d'ensemble sur la convention n° 87. Dans son étude de 1959, elle a examiné la pratique des Etats concernant les restrictions juridiques au droit de grève et déclaré que:

... l'interdiction de la grève aux travailleurs, autres que les fonctionnaires publics agissant comme organes de la puissance publique, soulève des problèmes souvent complexes et délicats. Il est certain qu'une telle interdiction risque de constituer une limitation importante des possibilités d'action des organisations syndicales [...] il apparaît que cette interdiction risque d'aller à l'encontre de l'article 8, paragraphe 2, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, selon lequel «la législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues» par la convention et notamment à la liberté d'action des organisations syndicales pour défendre leurs intérêts professionnels; [...] dans tous les cas où la grève est interdite à certains travailleurs, des garanties adéquates devraient être assurées à ces travailleurs pour sauvegarder pleinement leurs intérêts (document 21, paragr. 68).

17. Dans l'étude d'ensemble de 1973, la commission a élaboré ses vues sur les divers types de restrictions au droit de grève dans différents pays et conclu que «l'interdiction générale des grèves limite considérablement les possibilités qu'ont les syndicats de promouvoir et de défendre les intérêts de leurs membres (article 10 de la convention n° 87) et le droit qu'ont les syndicats d'organiser leur activité (article 3) (document 22, paragr. 107). S'agissant des catégories particulières de travailleurs, notamment les fonctionnaires publics et les travailleurs des services essentiels, la commission a déclaré que:

... en ce qui concerne les fonctionnaires publics, on peut estimer que la reconnaissance du principe de la liberté syndicale n'implique pas nécessairement aussi le droit de grève [...] Plusieurs pays interdisent la grève dans les services essentiels [...] Le Comité de la liberté syndicale a appelé l'attention sur les abus qui pourraient se produire si la loi donnait une définition trop large des termes «services essentiels» et suggéré que l'interdiction des grèves se limite aux services qui sont essentiels au sens strict du terme (*ibid.*, paragr. 109).

La commission d'experts a conclu que, «dans tous les cas où les grèves peuvent être interdites pour certains travailleurs, notamment les fonctionnaires publics et les personnes occupées dans les services essentiels, il importe que des garanties suffisantes soient accordées à ces travailleurs afin que leurs intérêts soient sauvegardés» (*ibid.*, paragr. 111).

18. Dans l'étude d'ensemble de 1983, la commission a estimé que «le droit de grève est un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux» (document 23, paragr. 200). Après avoir cité l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et

⁵ Créée en 1926, la commission d'experts se compose de 20 experts indépendants, nommés par le Conseil d'administration, qui siègent à la commission en leur capacité personnelle. La commission formule deux types de commentaires: des observations en cas de manquement grave aux obligations découlant d'une convention et des demandes directes qui concernent les questions techniques ou d'importance secondaire. Les études d'ensemble sont rédigées principalement sur la base des rapports présentés par tous les Etats Membres en vertu de l'article 19 de la Constitution (qu'ils aient ou non ratifié les conventions concernées) et des informations communiquées par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces études permettent à la commission d'experts d'examiner l'impact des conventions et recommandations, d'analyser les difficultés évoquées par les gouvernements quant à leur application et d'identifier les moyens de surmonter ces obstacles.

culturels⁶ et la Charte sociale européenne, qui reconnaissent expressément le droit de grève aux niveaux international et régional, respectivement, la commission d'experts a réitéré sa position, à savoir que «l'interdiction générale de la grève limite considérablement les moyens dont les syndicats disposent pour promouvoir et défendre les intérêts de leurs membres (article 10 de la convention) de même que le droit des syndicats d'organiser leur activité (article 3) et n'est donc pas compatible avec les principes de la liberté syndicale» (*ibid.*, paragr. 205). Après avoir examiné les lois nationales imposant des restrictions spécifiques à l'action de grève, la commission a réaffirmé que «le principe selon lequel le droit de grève peut être limité, voire interdit dans la fonction publique ou les services essentiels – qu'ils soient publics, semi-publics ou privés – perdrait tout son sens si la législation retenait une définition trop extensive de la fonction publique ou des services essentiels» (*ibid.*, paragr. 214) et a également suggéré que «les restrictions imposées quant aux objectifs de la grève et aux méthodes utilisées devraient être suffisamment raisonnables pour ne pas aboutir en pratique à une interdiction totale ou à une limitation excessive de l'exercice du droit de grève» (*ibid.*, paragr. 226).

19. L'étude d'ensemble de 1994 consacrait un chapitre entier au droit de grève. Pour la première fois, l'analyse de la commission d'experts est précédée par quelques observations générales sur le processus ayant conduit la commission à établir certains principes sur ce sujet. Elle fait observer à cet égard que, «bien que le droit de grève ne soit pas expressément inscrit dans la Constitution de l'OIT ou dans la Déclaration de Philadelphie, ni reconnu spécifiquement dans les conventions n^{os} 87 et 98, il semble avoir été tenu pour acquis dans le rapport préparé en vue de la première discussion sur la convention n^o 87», ajoutant «... lors des discussions à la Conférence en 1947 et en 1948, aucun amendement consacrant ou écartant expressément le droit de grève ne fut adopté, ni même présenté» (document 24, paragr. 142). La commission a poursuivi: «en l'absence d'une disposition expresse sur le droit de grève dans les textes fondamentaux, les organes de contrôle de l'OIT ont été amenés à se prononcer sur la portée et la signification exactes des conventions en cette matière» (*ibid.*, paragr. 145) et réitéré sa position, exprimée dans les

⁶ L'article 8 du Pacte se lit comme suit:

1. Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à assurer:
 - a) Le droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix, sous la seule réserve des règles fixées par l'organisation intéressée, en vue de favoriser et de protéger ses intérêts économiques et sociaux. L'exercice de ce droit ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui.
 - b) Le droit qu'ont les syndicats de former des fédérations ou des confédérations nationales et le droit qu'ont celles-ci de former des organisations syndicales internationales ou de s'y affilier.
 - c) Le droit qu'ont les syndicats d'exercer librement leur activité, sans limitations autres que celles qui sont prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui.
 - d) Le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays.
2. Le présent article n'empêche pas de soumettre à des restrictions légales l'exercice de ces droits par les membres des forces armées, de la police ou de la fonction publique.
3. Aucune disposition du présent article ne permet aux Etats parties à la Convention de 1948 de l'Organisation internationale du Travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical de prendre des mesures législatives portant atteinte – ou d'appliquer la loi de façon à porter atteinte – aux garanties prévues dans ladite convention.

trois précédentes études d'ensemble, sur l'incompatibilité d'une interdiction générale des grèves avec la convention n° 87, déclarant que son raisonnement «s'articul[ait] donc autour du droit reconnu aux organisations de travailleurs et d'employeurs d'organiser leurs activités et de formuler leur programme d'action, dans le but de promouvoir et défendre les intérêts de leurs membres (articles 3, 8 et 10 de la convention n° 87)» (*ibid.*, paragr. 147). Citant spécifiquement l'article 3, la commission s'est dite d'avis que «le sens ordinaire de l'expression "programme d'action" comprend la grève», et que l'action de grève est «une activité des organisations de travailleurs au sens de l'article 3» (*ibid.*, paragr. 148 et 149). Concluant ses observations générales, la commission a confirmé «sa position de principe selon laquelle le droit de grève est un corollaire indissociable du droit d'association syndicale protégé par la convention n° 87», mais a ajouté que «le droit de grève ne saurait être considéré comme un droit absolu: non seulement il peut exceptionnellement faire l'objet d'une interdiction générale, mais il peut également être encadré par une réglementation qui impose des modalités ou des restrictions dans l'exercice de ce droit fondamental» (*ibid.*, paragr. 151).

20. Dans l'étude d'ensemble de 2012, la commission d'experts a expliqué d'emblée que:

... c'est essentiellement sur la base de l'article 3 de la convention qui consacre le droit des organisations de travailleurs d'organiser leurs activités et de formuler leur programme d'action et de l'article 10 qui établit comme objectif de ces organisations de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs que fut développé progressivement – comme ce fut d'ailleurs le cas en ce qui concerne les autres dispositions de la convention – par le Comité de la liberté syndicale en tant qu'organe tripartite spécialisé (depuis 1952) et par la commission d'experts (depuis 1959, prenant en considération essentiellement les principes établis par le comité) un certain nombre de principes sur le droit de grève (document 25, paragr. 117).

La commission a observé que «l'absence d'une disposition expresse n'est pas déterminante puisque les termes de la convention doivent être interprétés à la lumière de son objet et de son but» et, tout en reconnaissant que les travaux préparatoires sont un moyen complémentaire d'interprétation important, a attiré l'attention sur «d'autres règles d'interprétation, notamment, dans ce cas spécifique, la pratique ultérieurement suivie pendant plus de 52 années» (*ibid.*, paragr. 118). La commission a réaffirmé que «le droit de grève découle de la convention» et s'est dite d'avis que «le regard posé sur le droit de grève et sur les principes qui se sont développés avec le temps sur une base tripartite [...] ne devrait pas susciter de controverse», les principes développés par les organes de contrôle ayant uniquement pour objectif d'assurer que ce droit est véritablement reconnu et respecté dans la pratique (*ibid.*, paragr. 119).

- 21.** Une grande partie des observations formulées chaque année par la commission d'experts sur l'application des normes relatives à la liberté syndicale comporte des commentaires sur de nombreuses questions liées à la portée, aux objectifs et aux conditions de l'exercice légitime du droit de grève. Ces commentaires s'inspirent largement des conclusions du Comité de la liberté syndicale sur plusieurs sujets, abordées aux paragraphes 45 à 48 ci-après.
- 22.** D'une manière générale, les recommandations de la commission d'experts sur les questions liées à l'exercice du droit de grève recueillent l'accord des gouvernements concernés, comme le montrent les mesures prises par beaucoup d'entre eux, dont elle prend souvent note avec satisfaction. Cependant, certains gouvernements expriment parfois leur désaccord avec les conclusions de la commission d'experts concernant la conformité avec la convention n° 87, pour ce qui est du droit de grève.

23. Enfin, il convient de mentionner les précisions données par la commission d'experts dans son rapport de 2011 (document 26, paragr. 12, p. 9) concernant les méthodes qu'elle suit pour exprimer ses vues sur le sens qu'il convient de donner aux dispositions des conventions. Elle a réaffirmé à cet égard que:

... elle garde constamment à l'esprit toutes les différentes méthodes d'interprétation des traités reconnues par le droit international public et, en particulier, dans la Convention de Vienne sur le droit des traités, 1969. Plus particulièrement, la commission s'est toujours dûment attachée au sens des mots, dans leur contexte, à la lumière du but et de l'objet de la convention, comme prévu à l'article 31 de la Convention de Vienne sur le droit des traités, en prenant en considération de manière égale les deux versions authentiques des conventions de l'OIT – la version anglaise et la version française (article 33 de la Convention de Vienne). De plus, conformément aux articles 5 et 32 de la Convention de Vienne, la commission tient compte de la pratique de l'Organisation consistant à examiner les travaux préparatoires ayant conduit à l'adoption de la convention. Cet aspect revêt une importance particulière pour les conventions de l'OIT, eu égard à la nature tripartite de l'Organisation et au rôle que les mandants tripartites jouent dans l'action normative ⁷.

III.2. Commission de l'application des normes de la Conférence

24. Composante essentielle du système de contrôle de l'OIT, la Commission de l'application des normes complète le travail de la commission d'experts en ajoutant à l'évaluation indépendante menée par cette dernière le poids de son autorité politique tripartite ⁸. Suite à l'examen technique des rapports gouvernementaux par la commission d'experts, les débats au sein de la Commission de l'application des normes offrent l'occasion d'un échange plus approfondi sur les questions liées au respect des normes internationales du travail. Chaque année, la Commission de l'application des normes discute également des études d'ensemble préparées par la commission d'experts, ce qui lui permet d'engager un débat sur tous les sujets d'actualité, d'ordre juridique et politique. Les études d'ensemble rédigées par la commission d'experts sur la convention n° 87, et notamment les vues qu'elle a exprimées sur le droit de grève, ont progressivement suscité de vifs débats qui ont finalement donné lieu à la controverse actuelle.
25. Lors de la discussion de l'étude d'ensemble de 1973 sur la convention n° 87, les membres travailleurs ont indiqué que, «bien qu'il ait été souvent affirmé que le droit de grève n'est pas protégé par les conventions internationales du travail, la convention n° 87 prévoit le droit des syndicats d'organiser leurs activités et de formuler leurs programmes, et donc la garantie implicite du droit de grève». Les membres gouvernementaux du Japon et de la Suisse, se référant spécifiquement au droit syndical des fonctionnaires, ont estimé que la convention ne couvre pas le droit de grève dans le secteur public (document 27, p. 540).

⁷ Pour en savoir plus sur la fonction interprétative des organes de contrôle de l'OIT en général, voir le *Non-document sur l'interprétation des conventions internationales du travail*, fév. 2010, pp. 11-24 (document 54). Pour un aperçu des points de vue des employeurs et des travailleurs, voir Alfred Wisskirchen: «Le système normatif de l'OIT: Pratique et questions juridiques», *Revue internationale du Travail*, vol. 144, 2005, pp. 267-305; et Confédération syndicale internationale (CSI): *The right to strike and the ILO: The legal foundations*, mars 2014; tous deux disponibles à l'adresse: <https://www.ilo.org/public/french/bureau/leg/c87interpret.htm>.

⁸ La Commission de l'application des normes, établie en vertu de l'article 7 du Règlement de la Conférence internationale du Travail, est un organe tripartite permanent qui examine chaque année le rapport publié par la commission d'experts. La Commission de l'application des normes examine chaque année 25 cas individuels parmi les cas les plus graves de violation des conventions ratifiées et adopte des conclusions.

26. Lors de la discussion de l'étude d'ensemble de 1983 sur la convention n° 87, au sein de la Commission de l'application des normes, les membres travailleurs «se sont félicités que la commission d'experts ait considéré que [le droit de grève] constitue un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs pour défendre et promouvoir leurs intérêts». Le membre gouvernemental de la Tunisie a exprimé son désaccord avec la commission d'experts quant à l'interprétation que celle-ci a donné de la notion de services essentiels, et s'est demandé s'il ne serait pas utile de mieux définir la notion difficile du droit de grève ou de prévoir une convention internationale spécifique sur cette question (document 28, p. 31/14).
27. En 1989, tout en reconnaissant que le rapport de la commission d'experts constituait la base essentielle des travaux de la Commission de l'application des normes, plusieurs membres employeurs ont indiqué qu'ils ne pouvaient partager toutes les opinions et évaluations de la commission d'experts, notamment parce que sa jurisprudence «était parfois instable, variable et changeante». Ils ont souligné que le rapport de la commission d'experts «contenait malheureusement un certain nombre d'interprétations qui [allaient] trop loin, surtout en ce qui concerne les conventions relatives aux droits fondamentaux de l'homme, en particulier la convention n° 87» et fait observer que les conventions de l'OIT devaient être interprétées conformément aux principes établis dans la Convention de Vienne sur le droit des traités, et qu'il faudrait avoir toujours présent à l'esprit la fonction d'arbitre suprême de la Cour internationale de Justice. Les membres travailleurs se sont élevés contre cette prise de position qu'ils estimaient dangereuse, surtout s'agissant de la convention n° 87, ajoutant que, si la doctrine de la commission d'experts a [avait] connu une évolution, celle-ci [était] normale et qu'on ne [pouvait] en aucun cas parler d'incohérence (document 29, p. 26/6, paragr. 21 et 22).
28. Lors de la discussion à la Commission de l'application des normes de 1990, les membres employeurs ont rappelé qu'ils avaient une «divergence d'interprétation» avec la commission d'experts sur la question du droit de grève. Ils ont attiré l'attention sur le fait que «les experts [avaient] progressivement déduit de la convention n° 87 un droit de grève qui n'est plus guère limité», ce qu'ils ne pouvaient accepter «non seulement parce qu'ils avaient des réserves juridiques, mais également parce que cela touchait directement leurs intérêts». Les membres employeurs se sont référés aux règles générales d'interprétation de l'article 31 de la Convention de Vienne sur le droit des traités (sens ordinaire des termes utilisés, objet et intention d'une disposition, et pratique ultérieurement suivie par les parties) et souligné que, en dépit de la diversité considérable dans la pratique des Etats sur la régulation du droit de grève, la commission d'experts «avait donné une interprétation très étroite des limitations juridiques admissibles en la matière, ce qui [avait abouti] à un fossé énorme entre l'application pratique de la convention n° 87 dans les Etats Membres, d'une part, et l'interprétation de la commission d'experts, d'autre part» (document 30, p. 27/6, paragr. 23 et 24).
29. La même question a été soulevée à nouveau en 1992, lorsque les membres employeurs ont souligné que «[la commission d'experts] avait fait une application extensive du droit de grève, alors que l'historique de la convention n° 87 montre qu'il n'en n'avait pas été question [...]». Des années soixante aux années quatre-vingt, la commission d'experts est arrivée à la conclusion que ces conventions [conventions n° 87 et 98] contenaient un droit de grève toujours plus large, s'étendant aux grèves de soutien, de solidarité et aux grèves politiques, et a appliqué une définition de plus en plus étroite des «services essentiels», ce qui poussait les employeurs à se demander «à quel stade de leur évolution les interprétations de la commission d'experts devenaient “valides et généralement reconnues”» (document 31, p. 27/5, paragr. 22). En revanche, les membres travailleurs ont «réitéré leur soutien aux méthodes de travail et aux principes de la commission d'experts, y compris en ce qui concerne le droit de grève», et fait observer «qu'un Etat qui n'est pas d'accord avec les vues de la commission d'experts peut se pourvoir devant la Cour

internationale de Justice, mais ne peut s'attendre à ce que la Commission des normes contredise la commission d'experts sur des points de droit» (*ibid.*, p. 27/5, paragr. 23 et 24).

30. Lors des discussions à la Commission de l'application des normes en 1993, les membres employeurs ont rappelé que la convention n° 87 ne réglemente pas le droit de grève puisque «le texte de la convention ne le mentionne pas, et les travaux préparatoires montrent qu'il n'y a pas eu de consensus à la Conférence sur la question» (document 32, p. 25/9, paragr. 58). Pour le vice-président employeur de la Commission l'application des normes:

... les seuls critères d'interprétation des conventions sont le droit coutumier international et le droit international écrit, visés dans les articles 31 et 32 de la Convention de Vienne sur le droit des traités [...] aucune des méthodes d'interprétation pertinentes du droit international ne permet de «créer» un droit de grève extrêmement large aux termes de la convention n° 87, comme l'a fait à maintes reprises la commission d'experts. Ni le libellé, ni un accord reconnaissable des Etats parties, ou leur attitude ultérieure ne permettent une telle interprétation. Au contraire, lors de l'élaboration des conventions n° 87 et 98, il s'était avéré clairement que les questions du droit de grève ne devaient pas être traitées [...] Le droit de grève tel qu'il est conçu par la commission d'experts est pratiquement illimité. Les possibilités de réglementation des Etats Membres sont quasiment nulles. Les formules élaborées par la commission d'experts, qui autorisent quasiment toute grève et qui interdisent quasiment toute limitation comme étant contraire au droit international, ne peuvent être déduites de la convention n° 87 au moyen d'aucun instrument d'interprétation juridique (*ibid.*, p. 28/11).

31. En revanche, les membres travailleurs ont «fermement appuyé les vues de la commission d'experts sur le droit de grève, lesquelles sont en accord avec la jurisprudence du Comité de la liberté syndicale». Considérant que les critiques des membres employeurs répondaient davantage à des motivations politiques que juridiques, ils ont déclaré que «le droit de grève est inséparable de la notion de liberté syndicale» et rappelé que «l'interprétation du droit de grève dans la convention n° 87 donnée par la commission d'experts a été acceptée depuis de nombreuses années» (*ibid.*, p. 25/10, paragr. 61).
32. Ce dernier point a été soulevé à nouveau lors de la discussion du rapport de la Commission de l'application des normes en séance plénière de la Conférence, où les membres travailleurs ont fait valoir qu'en vertu de l'article 31 de la Convention de Vienne «... il n'est pas nécessaire que toutes les parties se soient déclarées d'accord avec l'interprétation de l'instrument en question. Au contraire, un accord tacite peut être suffisant [...] il faut tenir compte de toute pratique ultérieurement suivie dans l'application du traité par laquelle est établi l'accord des parties à l'égard de l'interprétation du traité. Pendant des années, les représentants des employeurs à la Commission de l'application des normes ne se sont pas opposés à cette jurisprudence» (*ibid.*, p. 28/16). En réponse à cet argument, les membres employeurs, mentionnant les bouleversements survenus dans les relations mondiales, et notamment la fin de la guerre froide, ont déclaré que «le rejet par les employeurs de l'interprétation donnée par les experts à un petit nombre seulement de dispositions des conventions internationales du travail, particulièrement en ce qui concerne le droit de grève, s'est fait discret, par esprit de solidarité et pour sauvegarder le mécanisme de contrôle [...] Pour la plus grande part, la Commission de l'application des normes a suivi les avis et les interprétations des experts. Cela ne signifie pas pour autant que la Commission de l'application des normes doive suivre entièrement les avis de la commission d'experts» (*ibid.*, p. 28/17).
33. En 1994, lors de la discussion de l'étude d'ensemble sur les conventions n° 87 et 98, plusieurs membres gouvernementaux ont exprimé leur accord général avec la position de la commission d'experts sur la grève, vue comme un corollaire indispensable de la liberté syndicale, et souligné en outre que la commission avait précisé qu'il ne s'agissait pas d'un droit absolu. Le membre gouvernemental du Venezuela a notamment estimé que les

experts avaient retenu une interprétation souple et dynamique, plutôt que littérale et dogmatique, tenant compte non seulement du texte, mais aussi des précédents, du contexte de l'adoption de la convention et de l'évolution subséquente. Toutefois, les membres gouvernementaux du Bélarus et du Portugal ont exprimé des doutes quant à certains principes sur l'exercice du droit de grève avancés par la commission d'experts en tant que règles de droit international. Les membres employeurs ont souligné qu'ils ne pouvaient absolument pas accepter que la commission d'experts déduise du texte de la convention un droit aussi global, précis et détaillé. Renvoyant aux travaux préparatoires ayant mené à l'adoption de la convention n° 87, et rejetant la position rigide et inconditionnelle des experts au sujet du droit de grève, malgré l'absence de dispositions expresses à cet égard, les membres employeurs ont estimé que, «par ses interprétations, la commission d'experts créait et élaborait des règles de droit», ajoutant qu'ils «ne critiquaient pas tant le fait que la commission d'experts avait voulu reconnaître le principe du droit de grève, mais plutôt qu'elle prenait comme point de départ un droit de grève exhaustif et illimité». Les membres employeurs ont reconnu qu'il existe effectivement un large droit de grève dans certains pays, mais souligné qu'il s'agissait d'une question de droit national et non d'un droit établi par les instruments de l'OIT ou dérivé de ceux-ci. Ils ont également attiré l'attention sur le fait que la commission d'experts avait progressivement étoffé ses vues sur la question, passant d'un paragraphe dans l'étude d'ensemble de 1959 à un chapitre entier, et pas moins de 44 paragraphes, dans celle de 1994. Dans ces circonstances, les membres employeurs estimerait raisonnable de soumettre la question du droit de grève au législateur de l'OIT, à savoir la Conférence internationale du Travail, en vue de l'adoption d'un instrument spécifique, après des travaux préparatoires adéquats. Pour les membres travailleurs, un nouveau débat à la Conférence sur un aspect essentiel d'une convention fondamentale des droits de l'homme, comme la convention n° 87, n'était pas la bonne voie, car il pourrait paralyser le tripartisme et l'OIT (document 33, paragr. 85, 115-148).

34. Lors de la discussion à la Commission l'application des normes de 1997, en réponse à une observation des membres travailleurs, à savoir que les membres employeurs critiquaient désormais ouvertement l'approche du Comité tripartite de la liberté syndicale quant au droit de grève, les membres employeurs ont admis que «les actions de revendication, y compris le droit de grève et le lock-out, font partie des principes de la liberté syndicale énoncés dans la convention n° 87», précisant toutefois que «leurs critiques [portaient] sur la jurisprudence détaillée développée au cours des années sur la base de ces principes» (document 34, p. 19/35, paragr. 99-100). En 2001, dans le cadre de l'examen d'un cas individuel par la Commission de l'application des normes, le membre gouvernemental de l'Allemagne a déclaré que, «contrairement à la position prise par les membres employeurs, [...] le droit de grève est un élément essentiel à la liberté syndicale, et ce malgré le fait que ce droit ne soit pas expressément couvert par la convention n° 87. Par conséquent, il appartient à la commission d'experts et à la Commission de l'application des normes de résoudre ce problème. La Commission de l'application des normes devrait recommander instamment au gouvernement de procéder à un examen détaillé de la législation nationale qui a limité les activités syndicales de façon inacceptable» (document 35, p. 2/23).
35. En 2012, la Commission de l'application des normes sur l'application des normes a été saisie de l'étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration sur la justice sociale, 2008. Tout en admettant que le droit de grève existe au niveau national dans de nombreuses juridictions, les membres employeurs ont déclaré qu'ils «[n'acceptaient] absolument pas que les commentaires sur le droit de grève qui figurent dans l'étude d'ensemble représentent les points de vue politiques reconnus des mandants tripartites de l'OIT [...] et [s'opposaient] fondamentalement à ce que les vues de la commission d'experts concernant le droit de grève soient considérées ou promues comme une jurisprudence de “soft law”». Ils estimaient que la situation était particulièrement préoccupante car les études d'ensemble sont publiées et distribuées dans le monde entier sans aucune approbation préalable de la

Commission de l'application des normes, et parce que les conventions fondamentales sont incorporées dans nombre d'instruments internationaux, comme le Pacte mondial des Nations Unies et les *Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales* (document 36, paragr. 82). Les membres employeurs ont rappelé que le mandat de la commission d'experts est de commenter sur l'application de la convention n° 87 et non d'interpréter un droit de grève dans cette convention, et se sont opposés à l'utilisation par la commission d'experts des cas du Comité de la liberté syndicale lorsqu'elle examine la convention n° 87 et interprète le droit de grève car cela crée de la confusion et de l'incertitude au sein du système de contrôle (*ibid.*, paragr. 147).

36. Les membres travailleurs ont réaffirmé leur position, à savoir que «le droit de grève est un corollaire indispensable de la liberté syndicale et [...] découle clairement de la convention n° 87», et rappelé que «la commission d'experts est un organe technique qui respecte les principes d'indépendance, d'objectivité et d'impartialité. Il serait erroné d'envisager une modification de sa jurisprudence au motif que ses mandants ont des opinions divergentes» (*ibid.*, paragr. 85). Les membres travailleurs ont déclaré que, «sans [le droit de grève], les travailleurs ne pourraient avoir la moindre influence dans la négociation collective» et souligné que «remettre en question le droit de grève, qui fait partie intégrante de la liberté syndicale, impliquerait que les autres droits et libertés seraient vains dans la pratique» (*ibid.*, paragr. 86).
37. Afin de clarifier le mandat de la commission d'experts par rapport aux études d'ensemble, les employeurs ont proposé d'insérer la clarification suivante dans le texte de l'étude avant sa publication: «L'étude d'ensemble fait partie du processus de contrôle régulier et est le résultat de l'analyse de la commission d'experts. Elle n'est pas un texte adopté par les mandants tripartites de l'OIT ou qui ferait autorité» (*ibid.*, paragr. 150). Les membres travailleurs ont insisté sur le fait qu'ils «ne pouvaient pas donner leur accord sur un avertissement (“a disclaimer”) à apposer sur l'étude d'ensemble, qui est le résultat d'analyses menées par la commission d'experts» (*ibid.*, paragr. 186), et les négociations sur cette proposition ont échoué. Les deux groupes étant dans l'impossibilité de dresser une liste des cas individuels, la Commission de l'application des normes, pour la première fois depuis sa création en 1926, n'a pas pu mener à bien ses travaux concernant l'article 22 de la Constitution.
38. Durant la discussion générale de la Commission de l'application des normes, la membre gouvernementale des Etats-Unis «[s'est félicitée] des efforts constants déployés par la commission d'experts pour promouvoir une meilleure compréhension du sens et de la portée des conventions fondamentales, y compris du droit de grève», et la membre gouvernementale de la Norvège a déclaré que son pays «[approuvait] entièrement la position de la commission d'experts, selon laquelle le droit de grève est un droit fondamental protégé par la convention n° 87» (*ibid.*, paragr. 90).
39. En 2013, pour éviter une répétition de l'impasse de 2012, les groupes d'employeurs et de travailleurs sont parvenus à un compromis pour surmonter leurs divergences sur le point de savoir si le droit de grève découle de la convention n° 87, en incluant la mention suivante dans les conclusions des cas traitant du droit de grève: «La Commission n'a pas examiné le droit de grève dans ce cas, les employeurs ne partageant pas l'avis qu'il existe un droit de grève reconnu dans la convention n° 87» (document 37, paragr. 232). Dans leur déclaration en séance plénière, les deux groupes ont expliqué comment ils ont interprété cette solution de compromis. Pour le groupe des employeurs, bien que cette phrase ne soit pas parfaite, elle clarifie deux aspects: premièrement, il n'existe pas d'accord au sein de la commission sur le fait que la convention n° 87 reconnaît le droit de grève; deuxièmement, en l'absence de consensus sur cette question, la commission n'est pas en mesure de demander aux gouvernements de modifier leur droit interne et leurs pratiques en matière de grève (*ibid.*, pp. 19/3-4). Pour le groupe des travailleurs, le seul objectif de cette concession était

d'éviter de renouveler l'échec de la session de 2012, et ils ne reprendraient plus cette approche. Ils ont réaffirmé que:

... prétendre régir le droit de grève au seul niveau national met le gouvernement de l'Etat Membre concerné dans un rapport de force forcément déséquilibré à son seul profit [...] En raisonnant ainsi, les employeurs nient tout bonnement des textes tels que l'article 8.1 d) du Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels, l'article 6.4 de la Charte sociale européenne de 1961 et le Protocole additionnel à la Convention américaine sur les droits humains en matière de droits économiques, sociaux et culturels (*ibid.*, pp. 19/6-7).

40. Lors de la 103^e session de la Conférence internationale du Travail (juin 2014), les membres employeurs ont indiqué que la divergence de vues entre la Commission de l'application des normes et la commission d'experts sur la question de l'interprétation du droit de grève devait être abordée et ont proposé que soit mené «un nouvel examen tripartite de cette question [...] à la lumière de la situation globale actuelle des relations professionnelles au sein des Etats Membres de l'OIT». Entre-temps, les membres employeurs étaient favorables à l'inclusion de la même phrase convenue l'année précédente par les partenaires sociaux (document 38, paragr. 50 et 51). Les membres travailleurs ont refusé de présenter des conclusions non consensuelles dès qu'il est question de l'interprétation de la convention n° 87, considérant qu'«une nouvelle acceptation des réserves formulées par les membres employeurs sur les cas relatifs à la convention n° 87 donnerait l'impression qu'une jurisprudence tacite s'installe au sein de la Commission sur le traitement des cas de liberté syndicale» (*ibid.*, paragr. 209).

III.3. Plaintes pour violation de la liberté syndicale

III.3.1. Le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration

41. Le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration (ci-après «le comité») a élaboré au fil des années un ensemble détaillé de principes relatifs aux droits syndicaux, y compris le droit de grève, souvent repris par la commission d'experts dans ses commentaires sur le droit de grève (document 39, pp. 109-136)⁹. Dès sa première année de fonctionnement, le comité¹⁰ a défendu le principe selon lequel «le droit de grève et celui d'organiser des réunions syndicales sont des éléments essentiels des droits syndicaux» (cas

⁹ Pour un aperçu des principes concernant le droit de grève élaborés par le Comité de la liberté syndicale, voir B. Gernigon, A. Odero et H. Guido: «Principes de l'OIT concernant le droit de grève», *Revue internationale du Travail*, vol. 137, 1998, pp. 441-481; J. Hodges-Aeberhard et A. Odero: «Principes du Comité de la liberté syndicale relatifs aux grèves», *Revue internationale du Travail*, vol. 126, 1987, pp. 543-563. Voir également A. Odero et M.M. Travieso: «Le Comité de la liberté syndicale», dans J.-C. Javillier et B. Gernigon (dir. de publication): *Les Normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir – Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, 2004, pp. 159-216. Ces articles peuvent être consultés à l'adresse: <https://www.ilo.org/public/french/bureau/leg/c87interpret.htm>.

¹⁰ Le Comité de la liberté syndicale (CLS) a été créé en 1951 afin d'examiner les plaintes de violations de la liberté syndicale, que le pays concerné ait ratifié ou non les conventions pertinentes (n° 87 et 98). Les plaintes peuvent être portées contre un Etat Membre par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Le CLS est composé d'un président indépendant et de six représentants de chaque groupe (gouvernements, employeurs et travailleurs). Lorsque le CLS accepte d'instruire un cas, il établit les faits et engage un dialogue avec le gouvernement concerné. S'il conclut qu'il y a eu violation des normes ou principes de la liberté syndicale, il publie un rapport par l'intermédiaire du Conseil d'administration et formule des recommandations sur la façon dont la situation pourrait être corrigée. Les gouvernements sont ensuite invités à faire rapport sur la mise en œuvre de ses recommandations. Le CLS transmet souvent les aspects législatifs du cas à la commission d'experts lorsque le pays concerné a ratifié la convention pertinente. En plus de soixante ans de fonctionnement, le CLS a examiné environ 3 000 cas.

n° 28, Royaume-Uni/Jamaïque, 1952, paragr. 68)¹¹. En 1956, le comité a réaffirmé que le droit de grève «est généralement considéré comme partie intégrante du droit général des travailleurs et de leurs organisations pour défendre leurs intérêts économiques» (cas n° 111, URSS, 1956, paragr. 227); les années suivantes, il a en outre souligné que la liberté syndicale et le droit de grève étaient liés, faisant valoir que les «allégations relatives à l'interdiction du droit de grève n'échappent pas à sa compétence quand elles mettent en cause la liberté syndicale» (cas n° 163, Myanmar, 1958, paragr. 51; cas n° 169, Turquie, 1958, paragr. 297).

42. Ces premières conclusions du comité ont suscité l'opposition du représentant des employeurs, qui s'estimait tenu de «s'opposer à ce que le Comité quitte le terrain de la liberté syndicale [...] pour empiéter sur celui du droit de grève». Soulignant qu'«il [n'existait] pas de dispositions concernant le droit de grève, soit dans la Constitution, soit dans les conventions adoptées par la Conférence internationale du Travail», il a cru «devoir préciser la position des employeurs dans le domaine de la liberté syndicale, car il s'agit d'un chapitre nouveau et singulièrement délicat des activités du Bureau, et d'une expérience qui ne doit être poursuivie qu'avec prudence» (document 40, p. 39).
43. Depuis lors, le comité a toujours considéré que le droit de grève est «un corollaire indissociable du droit syndical protégé par la convention n° 87», qu'il constitue «un droit fondamental des travailleurs et de leurs organisations», et qu'il s'agit d'un élément «essentiel» ou «légitime» des moyens de défense de leurs intérêts économiques et sociaux¹².
44. Au-delà de cette constatation fondamentale, à savoir que le droit de grève découle des larges dispositions sur la liberté syndicale prévues dans la convention n° 87, le comité a élaboré de nombreux principes sur la portée du droit de grève, les conditions de son exercice et les restrictions admissibles.
45. S'agissant, par exemple, des conditions préalables à l'exercice du droit de grève, le comité a indiqué que l'arbitrage obligatoire peut être une solution de rechange aux actions de revendication, mais uniquement dans les cas où cela est justifié, comme dans la fonction publique, les services essentiels ou en cas de crise nationale aiguë (par exemple, cas n° 2329, Turquie, 2005, paragr. 1275).
46. En ce qui concerne les objectifs admissibles de l'action de grève, le comité a reconnu: que les grèves de nature purement politique n'entrent pas dans le champ de la liberté syndicale (par exemple, cas n° 1067, Argentine, 1982, paragr. 208); que les syndicats devraient pouvoir mener des grèves de protestation (par exemple, cas n° 2094, Slovaquie, 2002, paragr. 135; cas n° 2251, Fédération de Russie, 2004, paragr. 985); qu'une interdiction générale des grèves de solidarité peut conduire à des abus (par exemple, cas n° 2326, Australie, 2005, paragr. 445); et que les grèves ayant à la fois des objectifs économiques et politiques peuvent, dans certaines circonstances, être considérées comme légitimes (par exemple, cas n° 1793, Nigéria, 1994, paragr. 603; cas n° 1884, Swaziland, 1997, paragr. 684).

¹¹ Dans certains des premiers cas qu'il a traités, le CLS a toutefois conclu que, dans la mesure où le droit de grève n'est pas expressément mentionné dans la convention n° 87, il ne pouvait se prononcer sur la question de savoir dans quelle mesure le droit de grève en général doit être considéré comme un droit syndical. Voir cas n° 60, Japon, 1954, paragr. 53; cas n° 102, Afrique du Sud, 1955, paragr. 154.

¹² Pour une récente réaffirmation de ces conclusions dans la longue jurisprudence du comité, voir: cas n° 2258, Cuba, 2003, paragr. 522; cas n° 2305, Canada, 2004, paragr. 505; cas n° 2340, Népal, 2005, paragr. 645; cas n° 2365, Zimbabwe, 2005, paragr. 1665.

47. Quant aux conséquences des grèves sur le bien-être public, le comité s'est dit d'avis que le droit de grève ne peut être restreint ou interdit que dans des situations définies restrictivement et soigneusement circonscrites: dans la fonction publique, uniquement pour les personnes exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'Etat; dans les services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire ceux dont l'interruption mettrait en danger la vie, la sécurité ou la santé de tout ou partie de la population; en cas de crise nationale aiguë, et ce pour une période limitée (par exemple, cas n° 1581, Thaïlande, 2002, paragr. 111; cas n° 2257, Canada, 2004, paragr. 466; cas n° 2244, Fédération de Russie, 2005, paragr. 1268; cas n° 2340, Népal, 2005, paragr. 645; cas n° 2383, Royaume-Uni, 2005, paragr. 759).
48. S'agissant des sanctions qui peuvent être imposées aux travailleurs pour avoir participé à une grève légitime, le comité a déclaré que, si des déductions salariales proportionnelles à la durée de la grève sont acceptables, les travailleurs ne devraient pas être licenciés pour avoir organisé une grève légitime ou y avoir participé (par exemple, cas n° 2141, Chili, 2002, paragr. 324; cas n° 2281, Maurice, 2004, paragr. 633) ni faire l'objet de quelque autre pratique discriminatoire (par exemple, cas n° 2096, Pakistan, 2001, paragr. 446). Le comité s'est également dit d'avis que toutes les sanctions imposées pour des actes illégitimes liés à des grèves devraient être proportionnelles à l'infraction (par exemple, cas n° 2363, Colombie, 2005, paragr. 734) et que les arrestations arbitraires, la détention, le recours à la torture et l'imposition de travail obligatoire sont toutes des violations inacceptables des libertés civiles (par exemple, cas n° 2048, Maroc, 2000, paragr. 392; cas n° 1831, Bolivie, 1995, paragr. 396).

III.3.2. La Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale

49. En 1964, une Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale¹³ a été nommée afin d'examiner la situation des personnes employées dans le secteur public au Japon. Notant qu'«il n'existe pas de convention, de recommandation ou d'autre décision de la Conférence internationale du Travail qui définisse l'étendue du droit de grève dans les services publics», la commission a endossé les principes établis par le Comité de la liberté syndicale, notamment en ce qui concerne les limites du droit de grève, à savoir que la législation pertinente devrait établir une distinction entre les entreprises publiques qui sont réellement essentielles parce que leur interruption pourrait entraîner des situations fort pénibles pour le public, et celles qui ne le sont pas; en outre, lorsque la grève est restreinte ou interdite dans les services essentiels, des garanties suffisantes devraient être prévues pour sauvegarder pleinement les intérêts des travailleurs ainsi privés d'un moyen essentiel de défense de leurs intérêts professionnels (document 41, p. 529).
50. Une autre Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale a été nommée en 1991 pour examiner une plainte de violation des droits syndicaux en Afrique du Sud. Dans son rapport, la commission décrit comme suit le régime du droit de grève dans les normes internationales du travail: «En droit international, le droit de grève est explicitement reconnu à un nombre d'instruments adoptés aux plans international et régional. Les instruments de l'OIT cependant n'en traitent pas expressément. L'article 3 de la convention n° 87, qui dispose que les organisations de travailleurs ont le droit "d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action", a été la base juridique à partir de laquelle les organes de contrôle de l'OIT ont élaboré une vaste

¹³ La Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale a été créée en 1950 à la demande du Conseil économique et social des Nations Unies. C'est un organisme neutre, composé de neuf personnalités indépendantes. Contrairement au Comité de la liberté syndicale, cette procédure ne peut être activée qu'avec le consentement du gouvernement concerné, et a donc été rarement utilisée dans la pratique. A ce jour, la commission n'a examiné que six plaintes.

jurisprudence en matière de grève et de toute action de revendication. Ils ont affirmé en particulier le principe fondamental selon lequel le droit de grève est un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et défendre leurs intérêts économiques et sociaux. L'exercice de ce droit en toute liberté, sans obstacle législatif ou autres, a toujours été protégé par les principes de l'OIT. En même temps, à la lumière des relations professionnelles modernes, certaines restrictions au droit de grève ont été considérées acceptables» (document 42, paragr. 303). En formulant ses conclusions, la commission s'est donc inspirée des principes élaborés par la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale sur un certain nombre de questions, y compris le recours aux grèves de protestation (*ibid.*, paragr. 647), les limites de l'action de grève dans les services essentiels au sens strict du terme (*ibid.*, paragr. 654), l'imposition de sanctions pénales et le licenciement de syndicalistes pour l'exercice du droit de grève (*ibid.*, paragr. 667 et 668), ainsi que les limites de l'action de grève dans le secteur public (*ibid.*, paragr. 730).

III.4. Réclamations (article 24) et plaintes (article 26) au sujet de l'application des conventions ratifiées

51. Comme il est indiqué ci-dessus, la Constitution prévoit deux procédures spéciales de contrôle. La procédure de réclamation, définie aux articles 24 et 25, donne aux organisations professionnelles d'employeurs ou de travailleurs le droit de présenter au Conseil d'administration une réclamation contre un Etat Membre qui, à leur avis, n'a pas assuré de manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle il a adhéré. En outre, en vertu des articles 26 à 34 de la Constitution, une plainte peut être déposée par un Etat Membre contre un autre Etat Membre pour violation d'une convention que tous deux ont ratifiée; cette procédure peut aussi être engagée d'office par le Conseil d'administration, ou sur plainte d'un délégué à la Conférence.
52. Les réclamations concernant l'application des conventions n^{os} 87 et 98 sont généralement renvoyées pour examen au Comité de la liberté syndicale. Vingt réclamations (article 24) ont été déposées au sujet de la convention n^o 87, dont quatre concernaient le droit de grève. En adoptant ses conclusions, le comité a souvent réaffirmé qu'il «estime que le recours à la grève est un moyen légitime de défense des intérêts des travailleurs» (document 44, paragr. 140) et considère que «le recours à la grève n'est légitime que s'il s'exerce de façon pacifique et sans intimidation ou contrainte physique» (*ibid.*, paragr. 141). Le comité a rappelé que «le droit de grève peut être restreint, voire interdit: 1) dans la fonction publique, uniquement pour les fonctionnaires publics qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'Etat; ou 2) dans les services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire les services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne» (document 46, paragr. 55). Il a également considéré que «nul ne devrait pouvoir être privé de liberté, ni faire l'objet de sanctions pénales pour le simple fait d'avoir organisé ou participé à une grève pacifique» (document 43, paragr. 99) et précisé que des sanctions pour faits de grève devraient pouvoir être infligées «uniquement dans les cas où les grèves ne sont pas en conformité avec les principes de la liberté syndicale et elles ne devraient pas être disproportionnées par rapport à la gravité des infractions» (document 45, paragr. 62).
53. Les plaintes soumises en vertu de l'article 26 peuvent donner lieu à la nomination d'une commission d'enquête, composée de trois membres indépendants, mandatée pour mener une enquête approfondie sur la plainte afin d'établir tous les faits du cas d'espèce et formuler des recommandations sur les mesures à prendre. Le rapport d'une commission d'enquête adopté en 1968 déclare que «la convention n^o 87 ne contient aucune garantie expresse du droit de grève. Toutefois, une interdiction absolue de la grève constituerait une sérieuse limitation du droit des organisations de promouvoir et de défendre les intérêts de leurs membres (article 10 de la convention) et pourrait aller à l'encontre de l'article 8, paragraphe 2, de la convention, en vertu duquel "la législation nationale ne devra porter

atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues [par la convention]», y compris le droit des syndicats d'organiser librement leurs activités (article 3)» (document 47, paragr. 261). Dans une autre plainte, examinée en 1982, la commission d'enquête a conclu que «la convention n° 87 ne contient aucune garantie spécifique concernant la grève. Toutefois, les organes de contrôle de l'OIT ont toujours considéré – et la commission partage cet avis – que le droit de grève constitue un des moyens essentiels dont devraient disposer les organisations syndicales pour, conformément à l'article 10 de la convention, promouvoir et défendre les intérêts de leurs membres» (document 48, paragr. 517). Enfin, la commission d'enquête instituée en 2010 pour examiner le respect des conventions n°s 87 et 98 par un autre Etat Membre a confirmé que «le droit de grève est un corollaire indissociable du droit syndical protégé par la convention n° 87» (document 50, paragr. 575). Six plaintes ont été déposées en vertu de l'article 26, dont cinq concernaient le droit de grève.

IV. Règles de droit international en matière d'interprétation des traités

54. La pertinence des informations fournies sur le contexte de l'adoption de la convention n° 87, et sur les vues des organes de contrôle en ce qui concerne le droit de grève, peut s'évaluer à la lumière des principes et des règles du droit international en matière d'interprétation des traités, notamment la Convention de Vienne de 1969 sur le droit des traités (document 51).
55. Les organes de contrôle de l'OIT n'ont aucune autorité pour donner une interprétation digne de foi des conventions internationales du travail, compétence exclusive de la Cour internationale de Justice. Cependant, il est généralement admis que, dans l'exercice de leurs prérogatives, les organes de contrôle sont inévitablement amenés à effectuer, dans une certaine mesure, une interprétation fonctionnelle. La portée et les limites de cette fonction interprétative n'étant pas clairement définies, il importe d'examiner les méthodes d'interprétation employées par les organes de contrôle à la lumière des règles internationales généralement applicables en matière d'interprétation des traités.
56. Conformément à l'article 31 de la Convention de Vienne, la principale méthode d'interprétation consiste à établir de bonne foi le sens ordinaire des termes du traité dans leur contexte et à la lumière de son objet et de son but, en prenant également en compte tout accord ultérieur entre les parties, toute pratique ultérieurement suivie reflétant un accord sur l'interprétation et toute règle pertinente de droit international applicable dans les relations entre les parties. L'article 31 semble donc privilégier une *approche textuelle* (mettant l'accent sur le sens ordinaire des mots employés), qui intègre cependant le *principe d'effectivité* (viser à la réalisation effective de l'objet et du but, déclarés ou apparents, du traité), ainsi que la *pratique ultérieure* (comment le traité est appliqué par les parties ou les organes autorisés)¹⁴. En affirmant que le droit de grève est un corollaire

¹⁴ Voir O. Dörr et K. Schmalenbach (dir. de publication): *Vienna Convention on the Law of Treaties – A Commentary*, 2012, pp. 541-560. Le principe d'efficacité instille un élément téléologique dans la règle générale d'interprétation en ce qu'un traité doit être interprété de manière à atteindre son objet (*ut res magis valeat quam pereat*), ce qui implique a contrario qu'il faut éviter toute interprétation qui rendrait inopérantes les dispositions d'un traité ou saperait son effet pratique. S'agissant de la pratique ultérieure, la jurisprudence ou la pratique des organes chargés de surveiller l'application d'un traité ont un poids conséquent dans son interprétation. Comme l'a déclaré la Cour internationale de Justice dans l'affaire *Diallo*, par souci de clarté, de sécurité juridique et de cohérence, un grand poids devrait être attribué à l'interprétation adoptée par l'organisme indépendant créé spécifiquement pour superviser l'application du traité concerné; voir *Ahmadou Sadio Diallo (République de Guinée c. République démocratique du Congo)*, arrêt, 2010, paragr. 66.

intrinsèque du droit syndical, la commission d'experts a opté pour une interprétation dynamique – ou téléologique – des articles 3 et 10 de la convention n° 87, à savoir une approche interprétative répondant effectivement à l'objet et au but de ces dispositions.

57. L'article 32 de la Convention de Vienne prévoit qu'il peut être fait appel à des moyens complémentaires d'interprétation, à savoir les travaux préparatoires et le contexte de son adoption, pour déterminer le sens des termes d'un traité lorsque l'interprétation donnée conformément aux règles générales précédentes laisse le sens ambigu ou obscur, ou conduit à un résultat manifestement absurde ou déraisonnable. Parce qu'il constitue un «moyen complémentaire d'interprétation», le recours aux travaux préparatoires ne peut être employé comme méthode d'interprétation autonome ou alternative, distincte de la règle générale, et ne peut donc avoir qu'une valeur subsidiaire¹⁵. Ces règles sont largement reconnues aujourd'hui comme faisant partie du droit international coutumier¹⁶.
58. Toutefois, en vertu de l'article 5 de la Convention de Vienne, ces règles fondamentales d'interprétation s'appliquent sous réserve de toute règle spécifique applicable aux traités adoptés au sein des organisations internationales. Ces règles spécifiques peuvent comprendre non seulement des règles écrites, mais aussi les pratiques et les procédures non écrites d'une organisation. L'article 5 a une fonction de clause générale de réserve dans la mesure où, en cas de conflit, les règles pertinentes de l'organisation (*lex specialis*) l'emportent sur les règles générales énoncées dans la Convention de Vienne (*lex generalis*)¹⁷. Dans le cas de l'OIT, ces règles spécifiques de l'organisation peuvent notamment comprendre le principe d'irrecevabilité des réserves aux conventions internationales du travail, compte tenu de leur processus d'adoption tripartite. Il convient de rappeler que Wilfred Jenks – alors Directeur général adjoint principal, et ancien conseiller juridique de l'OIT –, qui participait en tant qu'observateur à la Conférence de Vienne, avait demandé «qu'il soit clairement reconnu qu'une organisation internationale peut avoir une *lex specialis*, susceptible d'être modifiée au moyen de procédures régulières, conformément aux procédures constitutionnelles établies» et souligné que «le principe selon lequel les conventions adoptées au sein d'une organisation internationale peuvent être assujetties à une *lex specialis* revêt une importance à court comme à long terme» (document 52, pp. 36

¹⁵ Voir O. Dörr et K. Schmalenbach (dir. de publication): *Vienna Convention on the Law of Treaties – A Commentary*, 2012, pp. 571 et 572. Il ne peut être fait appel à l'article 32 que lorsque l'application de la règle générale conduit à un résultat manifestement absurde ou déraisonnable, ce qui peut en soi constituer une question d'interprétation subjective, puisque l'absurdité doit être «manifeste».

¹⁶ Comme la Cour internationale de Justice l'a déclaré la première fois en 1991: «Les articles 31 et 32 de la Convention de Vienne peuvent à bien des égards être considérés comme une codification du droit international coutumier sur ce point»; voir *Décision arbitrale du 31 juillet 1989 (Guinée-Bissau c. Sénégal)*, 1991, paragr. 48. Voir, dans le même sens, les décisions rendues ultérieurement: *Conséquences juridiques de l'édification d'un mur dans les territoires palestiniens occupés*, avis consultatif, 2004, paragr. 94; *Application de la Convention sur la prévention et la répression du crime de génocide (Bosnie-Herzégovine c. Serbie et Monténégro)*, arrêt, 2007, paragr. 160; *Différend relatif à la navigation et aux droits connexes (Costa Rica c. Nicaragua)*, arrêt, 2009, paragr. 47; *Usines de pâte à papier sur le fleuve Uruguay (Argentine c. Uruguay)*, arrêt, 2010, paragr. 65. Par conséquent, dans la mesure où les règles prévues aux articles 31 et 32 de la Convention de Vienne sont universellement contraignantes en droit international coutumier, elles s'appliquent à tous les traités hors du champ d'application de la Convention, à savoir les traités conclus avant la Convention et les traités entre les Etats qui n'y ont pas adhéré.

¹⁷ Voir O. Dörr et K. Schmalenbach (dir. de publication): *Vienna Convention on the Law of Treaties – A Commentary*, 2012, p. 89. Voir également O. Corten et P. Klein (dir. de publication): *The Vienna Conventions on the Law of Treaties – A Commentary*, 2011, vol. I, pp. 97 et 98.

et 37)¹⁸. W. Jenks avait également attiré l'attention sur le fait que, contrairement au caractère complémentaire des travaux préparatoires prévu par l'article 32 de la Convention de Vienne, le Bureau s'était largement fondé sur ces documents pour rédiger ses «opinions informelles»¹⁹. Dans sa déclaration orale à la Conférence de Vienne, il a mentionné que «la pratique de l'OIT en matière d'interprétation faisait plus appel aux travaux préparatoires que ne l'envisageait» le projet de Convention alors en discussion.

59. L'avis consultatif rendu en 1932 par la Cour permanente de Justice internationale sur l'interprétation de l'article 3 de la convention (n° 4) sur le travail de nuit des femmes, 1919 – qui reste, à ce jour, la seule interprétation d'une convention demandée en vertu de l'article 37 de la Constitution de l'OIT –, constitue une illustration de l'interprétation des traités appliquée aux conventions de l'OIT, tenant compte de sa spécificité (document 53)²⁰.

¹⁸ Pour de plus amples développements sur le rôle de l'OIT en regard de l'article 5 de la Convention de Vienne, voir A. Trebilcock: «The International Labour Organization's approach to modern treaty law», dans M.J. Bowman et D. Kritsiotis (dir. de publication): *Conceptual and contextual perspectives on the modern law of treaties* (à paraître).

¹⁹ Jusqu'en 2002, le BIT a publié dans son *Bulletin officiel* des Mémoires contenant des clarifications ou avis informels sur le sens des dispositions des conventions. Ces avis informels étaient donnés en réponse aux demandes des Etats Membres, avec une clause type de réserve, à savoir que la Constitution de l'OIT ne confère aucune compétence au Bureau pour donner une interprétation authentique des dispositions des conventions internationales du travail adoptées par la Conférence. Il convient de noter à cet égard que, selon les Instructions officielles (1952 et 1968) sur la procédure concernant les demandes d'interprétation des conventions et recommandations, le Bureau ne devait pas «donner d'avis sur les demandes d'interprétation des conventions n°s 87 et 98, compte tenu de l'existence de la procédure spéciale instituée par le Conseil d'administration pour le traitement des plaintes en matière de liberté syndicale». Ces instructions ont été remplacées en 1987 par une circulaire qui ne mentionne plus les conventions n°s 87 et 98, mais le Bureau s'abstient toujours d'exprimer une opinion sur l'interprétation des normes liées à la liberté syndicale.

²⁰ Appelée à se prononcer sur la question de savoir si la convention s'appliquait aux femmes qui occupent des postes de supervision ou de gestion et n'effectuent pas normalement un travail manuel, la Cour a indiqué que le libellé de la disposition «ne soulève en lui-même aucune difficulté: elle est générale dans ses termes et n'est pas ambiguë ou obscure [...] il faudrait trouver un motif valable pour interpréter la disposition autrement qu'en conformité avec le sens ordinaire des mots». En fait, la Cour a utilisé d'autres moyens d'interprétation, comme la Constitution de l'OIT, ses avis consultatifs concernant l'interprétation de sa Constitution et les travaux préparatoires menant à l'adoption de la convention, pour conclure que l'examen des travaux préparatoires confirmait l'interprétation textuelle, et partant «qu'il n'existe aucun motif valable d'interpréter l'article 3 autrement que suivant le sens ordinaire des mots».

Partie II. Modalités et pratiques de l'action de grève au niveau national

60. La section qui suit met en lumière les principaux éléments d'information donnés dans l'annexe I sur le droit et la pratique en matière de grève à l'échelon national ¹. Lorsque ce document renvoie à la législation, les dispositions pertinentes sont citées à l'annexe I (dans la langue originale ou dans une autre langue officielle de l'OIT). L'annexe II contient des données statistiques sur l'action de grève et le lock-out en ce qui concerne les périodes, pays et régions pour lesquels cette information existe.

I. Protection juridique et constitutionnelle de l'action de grève au niveau national

1. *Cadre juridique national régissant l'action de grève: Constitution, législation générale, législation spécifique, reconnaissance en vertu de la common law*

61. *Fondement constitutionnel.* Au moins 97 Etats Membres de l'OIT protègent expressément l'action de grève dans leur Constitution nationale, laissant au législateur le soin de réglementer son exercice dans la pratique ².

¹ Cette partie du rapport est principalement basée sur les informations recueillies par le BIT auprès de ses mandants. Elle se fonde également sur d'autres sources, notamment: R. Blanpain: *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*, 2010; B. Waas: *The right to strike: A comparative view*, Wolters Kluwer, 2014; R. Blanpain: *The Laval and Viking cases: Freedom of services and establishment v. industrial conflict in the European Economic Area and Russia*, Wolters Kluwer, 2009; S. Van der Velden et coll. (dir. de publication): *Strikes around the world 1968-2005: Case-studies of 15 countries*, AKSANT, Amsterdam, 2007; E. Tucker: «Can worker voice strike back? Law and the decline and uncertain future of strikes», dans A. Bogg, T. Novitz (dir. de publication): *Voices at work: Continuity and change in the common law world*, 2014, Oxford University Press.). Le livre de Waas sur le droit de grève contient les contributions de divers experts du monde entier: Effrosyni Bakirzi, Hadara Bar-Mor, Florian Burger, Tankut Centel, Charles Chapman Lopez, Charles Craver, Darcy du Toit, Flor Espinoza Huacón, Hugo Fernández Brignoni, Piotr Grzebyk, Michael Horovitz, Mijke Houwerzijl, Petr Hürka, Caroline Johansson, Edit Kajtár, Anthony Kerr, Francis Kessler, Polonca Koncar, Attila Kun, Yumiko Kuwamura, Johannes Lamminen, Kwang-Taek Lee, Nikita Lyutov, Jonas Malmber, Emilio Morgado-Valenzuela, Richard Naughton, Magdalena Nogueira Guastavino, Carlos Mariano Núñez, Paolo Pascucci, Daiva Petrylaitė, Marilyn Pittard, Jeremias Prassé, Willemijn Roozendaal, Alejandro Sánchez Sánchez, Sharifah Suhanan Binti Syed Ahmad, Mirna Wilches Navarro. Suite aux observations formulées dans le cadre de la réunion, le Bureau est également en train d'établir une bibliographie des principaux spécialistes ayant écrit sur le droit de grève.

² C'est le cas, selon différentes modalités, dans les pays suivants: **Albanie, Algérie, Angola, Argentine, Arménie, Azerbaïdjan, Bélarus, Bénin, Etat plurinational de Bolivie, Bosnie-Herzégovine** (renvoi aux droits protégés par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), **Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Cambodge, Cameroun** (Préambule de la Constitution), **République centrafricaine, Chili, Tchad** (la Constitution interdit la grève à certains employés du secteur public, reconnaissant ainsi indirectement ce droit aux autres catégories de travailleurs), **Chypre, Colombie, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Djibouti, République dominicaine, El Salvador, Equateur, Estonie, Ethiopie, France, Guinée équatoriale, République démocratique du Congo, République tchèque** (Préambule de la Constitution), **Géorgie, Grèce, Guatemala, Guinée, Guinée-Bissau, Guyana** (*liberté de faire grève*), **République de Corée, Haïti, Honduras, Hongrie, Italie, Kazakhstan, Kenya** (*action collective*), **Kirghizistan, Lettonie, Lituanie,**

62. Dans d'autres pays, les tribunaux ont statué que le droit de grève est constitutionnellement protégé en se fondant sur les droits d'organisation syndicale, d'association et de négociation collective, comme en **Finlande**³, en **Allemagne**⁴ et au **Japon**⁵. En **Inde** et au **Pakistan**⁶, les juridictions suprêmes ont jugé que la protection du droit syndical dans la Constitution n'implique *pas* en soi une garantie constitutionnelle du droit de grève. Ainsi, selon la Cour suprême de l'Inde, «le droit de grève ou de lock-out peut être encadré ou restreint par la législation sur les relations professionnelles»⁷. Dans un arrêt du 30 janvier 2015, la Cour suprême du **Canada** a jugé que le droit de grève est protégé aux termes de l'article 2 d) de la Charte des droits et libertés en raison de sa fonction unique dans le processus de négociation collective⁸.
63. *Fondement juridique.* Dans de nombreux Etats Membres de l'OIT, les dispositions régissant l'action de grève sont relativement détaillées et précisées dans la législation; en revanche, elles sont plus embryonnaires dans d'autres pays. Plus de 150 pays encadrent les modalités de l'action de grève en vertu de leur législation générale (par exemple, la législation du travail, sur les relations professionnelles, sur les relations de travail ou sur la fonction publique, le Code pénal, etc.). Quelque 50 pays ont adopté à cet égard une législation spécifique (intitulée, par exemple, «loi sur les grèves», «loi sur les services essentiels», etc.). Toutefois, l'absence de reconnaissance expresse de la grève dans la législation ne signifie pas que ce droit ne peut pas être exercé dans la pratique. *Pour une liste des mesures législatives adoptées par chaque pays en matière de grève, voir l'annexe I.*
64. Si la plupart des pays de droit civil établissent un *droit* de grève (voir annexe I), les pays de *common law* ne l'octroient généralement pas de manière expresse (à l'exception de l'**Afrique du Sud**, du **Kenya**, de la **Namibie**, où la Constitution le garantit expressément). Ils prévoient cependant la *liberté* de faire grève, à savoir la liberté des travailleurs d'agir collectivement pour la défense de leurs intérêts communs; dès lors, la responsabilité des grévistes n'est pas engagée en vertu de la *common law*, notamment pour rupture de contrat, et ils bénéficient d'une immunité contre les poursuites civiles. Dans les pays de *common law*, la participation à la négociation collective est reconnue comme le principal moyen permettant aux travailleurs de défendre leurs intérêts, et le droit de grève est perçu comme un corollaire essentiel de la négociation collective. La Constitution nationale du **Guyana** et de la **République des Maldives** consacre le *droit* de grève. Le système juridique **australien** définit la notion «d'action de revendication protégée» et les immunités

Luxembourg, Madagascar, République des Maldives (*liberté* de faire grève), Afrique du Sud, Espagne, Mali, Maroc, Mauritanie, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Mozambique, Namibie, Nicaragua, Niger, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Rwanda, Saint-Marin, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Serbie, Seychelles, Slovaquie, Slovénie, Somalie, Suriname, Suède (*actions de revendication*), ex-République yougoslave de Macédoine, Suisse, République arabe syrienne, Timor-Leste, Togo, Tunisie, Turquie, Ukraine, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela et Zimbabwe.

³ Dans un avis rendu en 2003, le Comité parlementaire sur le droit constitutionnel de la Finlande a conclu que le droit de grève fait partie des droits de liberté syndicale prévus par la Constitution (l'article 13 précise qu'un membre a le droit de «participer aux activités d'une association»).

⁴ Article 9 de la loi fondamentale de la République fédérale d'Allemagne.

⁵ Article 28 de la Constitution.

⁶ *Civil Aviation Authority, Islamabad c. Union of Civil Aviation Employees* (1997).

⁷ *All India Bank Employees c. National Industrial Tribunal* (1961).

⁸ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 SCC 4, paragr. 75-77.

correspondantes. Aux **Etats-Unis**, la loi permet aux employés de participer à des actions concertées, comme les grèves et le piquetage pacifique, pour appuyer leurs revendications légitimes ou pour protester contre les pratiques déloyales de travail ⁹. Le régime juridique **indien** est essentiellement fondé sur l'octroi d'immunités pour les grèves légales.

65. *Reconnaissance jurisprudentielle.* Dans certains pays où les modalités de l'action de grève ne sont pas détaillées dans la législation, la régulation des conflits du travail est confiée aux tribunaux. Dans ces pays, les principes juridiques – tels le critère de proportionnalité ou le principe d'*ultima ratio* – jouent un rôle important dans l'évaluation de la légalité des grèves ¹⁰. Ainsi, au **Japon**, la loi contient un certain nombre de dispositions sur le droit de grève, mais les décisions de justice complètent largement les règles législatives.
66. *Régulation par les partenaires sociaux.* Dans certains pays, les partenaires sociaux bénéficient d'une large autonomie en matière de grève, notamment en ce qui concerne la prestation du service minimum. Divers aspects de la grève peuvent ainsi être réglés dans les statuts des syndicats. En **Malaisie**, par exemple, la loi dispose que «tous les syndicats enregistrés doivent inclure dans leurs statuts des dispositions» prévoyant une décision au scrutin secret sur toutes les questions relatives à la grève ou au lock-out. En **Suède**, le droit constitutionnel de grève peut être restreint tant par la loi que par les conventions collectives (et donc par les partenaires sociaux) ¹¹.
67. Enfin, dans certains pays, la protection juridique de la grève reste incertaine. En **Chine**, selon l'interprétation communément retenue quant au statut juridique actuel du droit de grève (dans la législation nationale, y compris la Constitution, la loi sur les syndicats, le droit du travail et la loi sur les contrats de travail), le droit de grève «n'est ni nié, ni autorisé». La loi sur les syndicats, telle qu'amendée en 2001, mentionne les «arrêts de travail» et la possibilité pour les syndicats, dans ces circonstances, de tenir des consultations avec l'entreprise, l'institution ou les parties concernées, de présenter le point de vue et les revendications des travailleurs et des employés, et de proposer des solutions. Le Congrès du peuple du Guangdong a récemment adopté (décembre 2014) un règlement provincial sur la négociation collective, qui traite de l'action de grève.

⁹ P. Shea et E. LaRuffa: «United States», dans E.C. Collins (dir. de publication): *The Employment Law Review* (Law Business Research Ltd, 5th ed., 2014), p. 818.

¹⁰ C'est le cas, par exemple, dans les pays suivants: **Allemagne, Belgique, Danemark, France, Grèce, Irlande, Israël, Italie, Luxembourg, Pays-Bas** et **Colombie** (arrêt n° C-201/02 de la Cour constitutionnelle sur la légalité des grèves).

¹¹ J. Malmberg et C. Johansson: «The right to strike: Sweden», dans B. Waas, 2014, *op. cit.*, p. 525.

2. Définitions nationales de la grève

Principaux éléments de la définition de la grève au niveau national

68. *Définitions.* La législation de la plupart des pays contient une définition de la grève (ou des «actions collectives») ¹². Si les définitions diffèrent légèrement, elles comportent souvent les éléments suivants: un arrêt de travail (ou d'autres formes d'interruption du travail normal); une action concertée; et un objectif lié à la satisfaction des revendications des travailleurs, tel le règlement d'un grief individuel ou d'un différend collectif. Toutefois, dans plusieurs pays (par exemple, **Canada, Etats-Unis, Inde et Pakistan**), une grève est définie simplement comme une cessation (un arrêt, un retard, etc.) de travail, sans autre qualification établissant un lien exprès avec l'emploi des personnes concernées.
69. Les définitions convergent généralement dans les pays de droit civil. Par exemple, au **Burkina Faso**, la loi définit la grève comme un arrêt de travail concerté et collectif pour appuyer des revendications professionnelles et assurer la défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs. Au **Cambodge**, la grève est définie comme un arrêt de travail concerté par un groupe de travailleurs au sein d'une entreprise ou d'un établissement afin d'inciter l'employeur à satisfaire leurs demandes. La législation du **Cameroun** renvoie au refus collectif et concerté, par tout ou partie des travailleurs d'un établissement, de respecter les *règles normales de travail*.
70. Dans certains pays de *common law*, comme le **Nigéria**, la législation précise qu'un «arrêt de travail» englobe le travail effectué au ralenti (grève perlée), ou avec une efficacité réduite, par rapport aux normes régulières. La définition contenue dans la législation d'**Afrique du Sud** comprend le refus partiel de travailler, les retards d'exécution du travail ou l'obstruction. La **République-Unie de Tanzanie** définit une grève comme un arrêt de travail total ou partiel. Aux **Etats-Unis**, la définition de la grève comprend un arrêt, un ralentissement ou une autre interruption du travail. La législation du **Pakistan** donne une définition distincte des grèves perlées, qui sont expressément exclues de la protection législative.
71. Dans certains pays (par exemple, **Allemagne, Autriche, Espagne, Finlande, Hongrie, Israël, Italie et Uruguay**), en l'absence de définition législative, les tribunaux sont chargés de définir ce qu'est une grève. Dans certains cas, les tribunaux ont renvoyé la question au législateur, comme en **Colombie**, où la Cour constitutionnelle a souligné à plusieurs reprises que seul le législateur peut restreindre le droit de grève, et ce seulement si certaines conditions sont remplies ¹³.
72. *Formes de grève.* S'agissant des types d'action concertée, la grève peut revêtir diverses formes. Parallèlement aux arrêts de travail «classiques», il existe d'autres formes d'action: refus d'effectuer des heures supplémentaires, ralentissement du travail («grève perlée»),

¹² Voir, par exemple, les diverses définitions de la grève dans la législation des pays suivants: **Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Australie, Bahreïn, Barbade, Belize, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Brunéi Darussalam, Cambodge, Cameroun, Canada, Colombie, Comores, Congo, République de Corée, Côte d'Ivoire, Djibouti, Dominique, Erythrée, Estonie, Ethiopie, Fidji, Grenade, Guatemala, Iles Salomon, Inde, Indonésie, Irlande, Jamaïque, Kazakhstan, Kenya, Kiribati, Lesotho, Madagascar, Malaisie, Malawi, Mauritanie, Mexique, Mongolie, Monténégro, Mozambique, Myanmar, Namibie, Niger, Nouvelle-Zélande, Pakistan, Philippines, Roumanie, Fédération de Russie, Rwanda, Sainte-Lucie, Seychelles, Singapour, Slovaquie, République-Unie de Tanzanie, Tchad, République tchèque, Thaïlande, Timor-Leste, Togo, Turquie, Tuvalu, Ukraine, Viet Nam et Zimbabwe.**

¹³ B. Waas, 2014, *op. cit.*, p. 6.

application stricte du règlement («grève du zèle»), etc.¹⁴. Dans certains pays, la législation interdit explicitement certaines de ces formes de grève, ou abolit à leur égard la protection accordée pour les grèves régulières. Ainsi, en **Angola**, toute réduction ou modification des heures ou des méthodes de travail, décidée collectivement mais qui ne se traduit pas par un refus de travailler, n'est pas considérée comme une grève et peut donc donner lieu à des mesures disciplinaires. De même, au **Pakistan**, les grèves perlées sont interdites sous peine de révocation des dirigeants syndicaux, qui peuvent se voir interdire d'exercer leurs fonctions pendant la durée restante de leur mandat¹⁵. En **Inde**, les grèves perlées sont assimilées à une pratique déloyale de travail, punissable par la loi. La jurisprudence **irlandaise** semble également établir que les protections applicables à la grève ne s'étendent pas nécessairement aux autres formes d'action collective¹⁶.

73. *Titulaires du droit de grève.* De nombreux pays (par exemple, **Colombie**, **Finlande**, **Irlande**, **Italie** et **Uruguay**) considèrent que le droit de grève appartient *individuellement aux travailleurs*, mais peut uniquement être exercé collectivement. Au **Burundi**, la loi prévoit que tous les travailleurs, syndiqués ou non, jouissent du droit de grève. En pratique, si le droit de grève est un droit individuel, les grèves «sauvages» sont théoriquement légales, contrairement à la situation qui prévaut dans les pays où le droit de déclencher une grève est réservé aux syndicats¹⁷.
74. Dans d'autres pays, la grève est un *droit collectif* qui appartient aux syndicats ou, dans de nombreux pays d'Amérique latine, aux guildes (*gremios*)¹⁸.
75. Dans d'autres Etats Membres, le droit de grève peut être exercé *tant par les travailleurs que leurs organisations représentatives* (par exemple, **Argentine**, **Equateur**, **Estonie**, **Hongrie** et **Kazakhstan**). Au **Bénin**, la loi prévoit que tous les travailleurs peuvent défendre leurs droits et intérêts dans les conditions prévues par la loi, individuellement, collectivement ou par l'action syndicale. Aux **Etats-Unis**, les arrêts de travail peuvent être déclenchés par les travailleurs eux-mêmes ou par un syndicat représentatif¹⁹. En **Irlande**, les organes non syndiqués, ainsi que les travailleurs eux-mêmes, peuvent appeler à la grève (cependant, certaines immunités prévues par la loi ne s'appliquent qu'aux syndiqués et aux dirigeants syndicaux)²⁰. En **Finlande**, les grèves peuvent également être organisées par un groupe de travailleurs ou un syndicat (toutefois, les travailleurs qui font grève en réponse à un mot d'ordre du syndicat bénéficient d'une meilleure protection contre le licenciement)²¹.

¹⁴ BIT, 2006: *Le droit de grève. Document à l'usage de la liberté syndicale*, paragr. 118.

¹⁵ *Ibid.*, paragr. 120.

¹⁶ *Crowley c. Ireland and others* (1980); *Tlabot (Ireland) Ltd c. Merrigan and others* (1981).

¹⁷ BIT, 2006, *op. cit.*, paragr. 23.

¹⁸ C'est le cas, par exemple, en **Allemagne**, au **Bélarus**, à **Chypre**, en **Croatie**, au **Danemark** et en **République tchèque** (où seuls les syndicats ont le pouvoir de «négocier collectivement»); et en **Islande**, en **Lituanie**, en **Mauritanie**, au **Portugal**, en **Slovaquie**, à **Trinité-et-Tobago** et en **France** (en ce qui concerne les services publics).

¹⁹ B. Waas, 2014, *op. cit.*, p. 15.

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid.*

76. *Droits des fédérations et confédérations.* Dans de nombreux pays, les fédérations et confédérations ont le droit de faire grève. Toutefois, dans certains pays, les fédérations syndicales ne peuvent pas appeler à la grève, comme en **Equateur**, au **Honduras** (*interdiction implicite*) et au **Panama**. En **Colombie**, la Cour constitutionnelle a statué que la décision de déclencher une grève ne doit concerner que les travailleurs d'une entreprise donnée, au motif que les effets économiques et juridiques d'une grève et son impact sur les contrats de travail peuvent uniquement être évalués à ce niveau²². Selon le gouvernement du **Nigéria**, *dans la pratique*, les fédérations syndicales organisent des grèves ou des mouvements de protestation contre les politiques socio-économiques nationales sans subir de sanctions²³.

Objets de la grève: Négociation collective, grèves politiques, actions de protestation et de solidarité, grèves de soutien

77. Dans certains pays ayant une faible tradition d'intervention étatique dans les conflits du travail, la grève ne connaît pratiquement pas de limites et peut donc prendre diverses formes (par exemple, **Autriche** et **Uruguay**). Dans d'autres pays, elle est exclusivement liée à la négociation collective et ne peut être exercée pendant la période de validité d'une convention collective; elle est généralement possible uniquement comme moyen de pression en vue de l'adoption d'une première convention collective ou de son renouvellement. Dans ces cas, le droit de grève est conçu comme un moyen d'inciter les employeurs à conclure des conventions collectives. Ce système existe, par exemple, en **Allemagne**, en **Australie**, au **Chili**, aux **Etats-Unis**, au **Japon**, en **Nouvelle-Zélande**, en **République tchèque** et en **Turquie**. *Sur la question des restrictions à l'action de grève pendant la durée d'une convention collective (c'est-à-dire «l'obligation de paix sociale»), voir paragraphes 112-116 ci-après.*
78. De même, certains pays établissent une distinction entre les grèves concernant les conflits de droits et les conflits d'intérêts²⁴. La première catégorie concerne l'interprétation ou l'application des droits existants, qu'ils découlent de la loi ou des conventions collectives. Les conflits d'intérêts portent sur le contenu des conventions collectives en cours de négociation. Ainsi, dans certains pays (par exemple, **Afrique du Sud**, **Hongrie**, **République-Unie de Tanzanie**, **Turquie** et **Viet Nam**), une grève légale ne peut généralement pas être déclenchée pour appuyer le règlement d'un conflit de droits.
79. *Grèves politiques.* Dans de nombreux pays, les grèves politiques, entendues comme une action collective non liée au travail, constituent une «zone grise» où il existe un écart entre le droit et la pratique. Il est souvent difficile d'établir une distinction entre les aspects politiques et professionnels d'une grève, puisqu'une politique adoptée par le gouvernement a fréquemment des répercussions immédiates pour les travailleurs, notamment en matière d'emploi, de protection sociale et de niveau de vie²⁵.
80. L'**Afrique du Sud** et la **République-Unie de Tanzanie** ont des lois similaires, qui *étendent* aux grèves politiques ou de protestation la *protection* normalement prévue pour les grèves légales. Dans les deux cas, ce type d'action est défini comme une grève menée

²² B. Waas, 2014, *op. cit.*, p. 16.

²³ CEACR, observation, 2013, convention n° 87.

²⁴ B. Waas: *Strike as a fundamental right of the workers and its risks of conflicting with other fundamental rights of the citizens*, ISLSSL, XX^e Congrès mondial, Santiago du Chili, sept. 2012, Rapport général III, p. 20.

²⁵ BIT, 2006, *op. cit.*, paragr. 102.

dans le but de «promouvoir ou de défendre les intérêts socio-économiques des travailleurs». Cette forme de grève (qui va au-delà de la définition normale de la grève) est légale à condition d'être appelée par un syndicat ou une fédération syndicale enregistrés, qui doit donner un préavis adéquat à l'organisme fédéral compétent et explorer de bonne foi les autres possibilités de règlement du différend; elle est également soumise à des critères de rationalité et de proportionnalité. La **Turquie** a récemment adopté une loi éliminant les restrictions concernant différentes formes de grève (grèves à caractère politique, grèves de solidarité, occupation des lieux de travail, grèves perlées) afin de mettre sa législation en conformité avec les amendements constitutionnels de 2010²⁶.

81. Les grèves «purement» politiques sont *expressément interdites*, par exemple dans la législation nationale du **Bélarus**, du **Congo** et du **Gabon**.
82. La législation du **Paraguay** donne également des *indications quant aux limites des grèves légales*, dans la mesure où elle dispose qu'elles doivent être directement et exclusivement liées aux intérêts professionnels des travailleurs. De même, la Constitution du **Guatemala** prévoit que le droit de grève ne peut être exercé que pour des motifs socio-économiques. La définition de la grève dans la loi de **Djibouti** en définit restrictivement les objectifs possibles, à savoir demander une amélioration des conditions de travail ou de rémunération.
83. Dans d'autres pays, la restriction de l'action de grève à la sphère de la négociation collective aboutit effectivement à l'interdiction des grèves politiques. C'est le cas, par exemple, en **Allemagne**²⁷, en **Australie**, au **Chili**, au **Japon**²⁸, en **Mongolie** et au **Panama**. Dans certains autres pays de *common law*, une grève légale (ou protégée législativement) peut exclusivement porter sur un différend entre les travailleurs et leur employeur, ou d'autres employeurs, défini dans la loi comme un différend du travail. Cette dernière notion fait l'objet de recours fréquents devant les tribunaux, dont les interprétations varient. Au **Royaume-Uni**, par exemple, la jurisprudence définit les «différends du travail» de manière à exclure toute protection juridique pour la plupart des grèves politiques ou de protestation. En **Indonésie**, la grève n'est considérée comme un droit fondamental des travailleurs *que si elle résulte d'un échec des négociations*. Fait intéressant, les grèves politiques sont en principe autorisées en **Finlande** et ne violent pas l'obligation de paix qui fait partie intégrante de chaque convention collective.
84. Dans d'autres pays, bien que les grèves politiques semblent interdites, les tribunaux ont quelque peu nuancé cette prohibition par leurs arrêts (par exemple, en **Espagne** et aux **Pays-Bas**). En **Israël**, les grèves politiques ne sont pas protégées en principe, car elles ne visent pas l'amélioration de la situation économique des travailleurs; cependant, les tribunaux ont reconnu les «grèves quasi politiques», qui sont menées contre le pouvoir souverain, mais qui concernent également les conditions économiques des travailleurs lésés par des changements dans la politique nationale²⁹.
85. *Grèves de solidarité, grèves secondaires, grèves de soutien.* Les grèves de solidarité et de soutien ainsi que les grèves secondaires sont une forme d'action collective visant à appuyer une grève menée par les travailleurs d'une autre entreprise. Les définitions varient légèrement. En **République tchèque**, la loi définit les grèves de solidarité comme celles

²⁶ Loi n° 6356 sur les syndicats et les conventions collectives du travail, 2012.

²⁷ B. Waas, 2014, *op. cit.*, p. 14.

²⁸ Arrêt du 25 avril 1973 rendu par la Cour suprême en assemblée plénière.

²⁹ **Israël**: Haute Cour de justice, HCJ 1181/03, points 78 et 79.

qui sont menées pour appuyer les demandes de grévistes dans un litige portant sur la conclusion d'une autre convention collective.

86. Un certain nombre de pays reconnaissent la légalité des grèves de solidarité (par exemple, **Belgique, Croatie, Equateur, Finlande**³⁰, **Grèce, Hongrie, République de Moldova, Panama, Pologne, Roumanie et République bolivarienne du Venezuela**). Si la grève principale est légale, les grèves de solidarité sont également considérées comme légales en **Albanie**, au **Bénin**, au **Danemark**, en **France** et en **Suède**³¹. Aux **Etats-Unis**, hormis quelques rares exceptions, les actions secondaires sont illégales. En **Irlande**, où la législation ne les exclut pas, les tribunaux ont statué que cette définition autorise les actions collectives secondaires. En **Finlande**, les «actions de soutien» sont légales uniquement si elles ne concernent pas les conditions d'emploi des participants et ne visent pas la modification de leur propre convention collective³². En **Afrique du Sud**, les actions secondaires sont légales s'il est possible de démontrer que leur nature et leur étendue sont raisonnables et proportionnées, en regard de leur impact sur l'employeur principal. De même, en **République-Unie de Tanzanie**, une grève secondaire est légalement possible s'il est possible d'établir un lien entre cette action et la résolution d'un différend avec l'employeur principal et à condition que l'action soit «proportionnée» à l'impact de la grève sur l'employeur secondaire et à la contribution probable de la grève au règlement du différend principal. Au **Ghana**, la loi protège les grèves de solidarité sous certaines conditions. En **Croatie**, un avis doit être donné à l'employeur, et la grève ne peut pas commencer avant l'épuisement de la procédure de conciliation de la grève initiale, et seulement deux jours après le début de cette dernière.
87. Dans d'autres pays, en revanche, les grèves de soutien qui ont pour objectif de faire pression sur un employeur secondaire sont presque toujours considérées comme illégales (par exemple, **Canada, Lituanie, Roumanie, Royaume-Uni et Suisse**)³³. La loi **kenyane** dispose expressément que les grèves «de soutien» sont illégales, cette forme d'action étant définie comme une grève contre un employeur qui n'est pas partie au différend du travail. Au **Congo**, les grèves de solidarité sont considérées comme illégales si les personnes qui y participent ne sont *absolument* pas concernées par les objectifs de la grève. Dans l'**Etat plurinational de Bolivie**, la loi interdit les grèves de solidarité sous peine de sanctions pénales. La législation du **Viet Nam** interdit les grèves de solidarité. Dans la **Fédération de Russie**, cette forme de grève est illégale parce que les revendications sous-jacentes ne s'adressent pas au véritable employeur³⁴. Le **Burundi** interdit les grèves de solidarité aux fonctionnaires. En outre, les grèves de solidarité ou de soutien sont interdites dans de nombreux pays où la grève se limite à la sphère de la négociation collective. Au **Japon**, les grèves de solidarité ou de soutien ne sont pas interdites, mais les tribunaux ne leur ont pas étendu la protection reconnue au droit de grève³⁵.

³⁰ R. Blanpain, 2010, *op. cit.*, p. 676.

³¹ *Ibid.*, p. 676.

³² J. Lamminen: «The right to strike: Finland», dans B. Waas, 2014, *op. cit.*, p. 195.

³³ R. Blanpain, 2010, *op. cit.*, p. 676.

³⁴ B. Waas, 2014, *op. cit.*, p. 49.

³⁵ **Japon**: arrêt du 26 octobre 1966 rendu par la Cour suprême en assemblée plénière; arrêt du 25 septembre 1992 rendu par la Cour suprême (2^e Chambre).

88. Dans de nombreux pays, il n'existe pas de dispositions juridiques spécifiques sur le sujet, autorisant ou interdisant ces formes de grève; la décision appartient aux tribunaux³⁶. Cependant, en **Allemagne**, suite à un changement récent, les tribunaux ont approuvé les grèves de solidarité, à condition qu'elles restent «proportionnées»³⁷. En **Italie**, la Cour constitutionnelle a étendu le droit de grève, en y incluant les intérêts communs à des catégories entières de travailleurs³⁸. De même, en **Colombie**, la Cour constitutionnelle a déclaré que les grèves de solidarité jouissent d'une protection constitutionnelle³⁹.

II. Portée et restrictions de l'action de grève au niveau national

1. Catégories de travailleurs exclues

89. Dans la plupart des Etats Membres de l'OIT, le droit de grève peut être restreint, voire interdit, dans certaines circonstances. Ces restrictions sont parfois liées aux droits et libertés de tierces parties. Par exemple, la Constitution du **Mexique** et la législation du **Honduras** prévoient que les grèves sont légales «à condition qu'elles aient pour objet la réalisation d'un équilibre entre les divers facteurs de production, tenant compte des droits respectifs du travail et du capital». Au **Togo**, la loi dispose que les travailleurs peuvent faire grève à condition de respecter la liberté de travail des non-grévistes et de s'abstenir de détruire des biens, de commettre des voies de fait et de séquestrer l'employeur, ses subordonnés ou les représentants de l'autorité administrative.

90. De plus, les restrictions au droit de grève concernent souvent certaines catégories d'agents publics (notamment les forces armées et la police), les travailleurs des services essentiels ou certaines situations de crise nationale. Elles sont éventuellement assorties de garanties compensatoires pour les travailleurs ainsi privés du droit de grève. Dans certains pays, la loi prévoit que la grève peut être interdite sur la base de ses conséquences économiques potentielles (par exemple, **Algérie**, **Australie**, **Bénin** et **Chili**). Dans d'autres pays (**Philippines**, **Sénégal** et **Swaziland**), il est fait référence au préjudice porté à l'ordre public, à l'intérêt général ou national pour interdire les grèves⁴⁰. En pratique, les autorités nationales (pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire) doivent s'assurer que les conditions permettant de restreindre le droit de grève sont strictement observées.

Travailleurs du secteur public

91. Dans plusieurs pays, le droit de grève des travailleurs du secteur public est limité, voire interdit. Plusieurs pays ont adopté des *mesures législatives spécifiques* concernant la grève dans le secteur public⁴¹. D'autres l'encadrent au moyen de la réglementation générale concernant la fonction publique⁴². L'identification des travailleurs dont le droit de grève

³⁶ BIT, 2006, *op. cit.*, paragr. 107.

³⁷ B. Waas, 2014, *op. cit.*, p. 50.

³⁸ **Italie**: Cour constitutionnelle, arrêt n° 123/1962.

³⁹ **Colombie**: Cour suprême, arrêt n° C-201/02.

⁴⁰ BIT, 2006, *op. cit.*, paragr. 60.

⁴¹ Par exemple: **Canada (Québec)**, **République centrafricaine**, **Côte d'Ivoire**, **France**, **Guatemala**, **Italie**, **Mali**, **Niger**, **Tchad** et **Togo**.

⁴² Par exemple: **Algérie**, **Bulgarie**, **République centrafricaine**, **Comores**, **Gabon**, **Tchad** et **Togo**.

peut être restreint est une question de degré qui, dans la pratique, est souvent laissée à l'appréciation des tribunaux.

92. Dans certains pays, presque tous les travailleurs du secteur public jouissent du droit de grève, à la seule exception des membres de la police et des forces armées (par exemple, **Congo, Croatie, Irlande et Uruguay**). En **Slovénie**, tous les fonctionnaires publics (y compris les juges) jouissent en principe du droit de grève, indépendamment du type ou de la nature de leur activité ⁴³. En **Suède**, les employés qui exercent l'autorité publique ont le droit de faire grève, mais ne peuvent recourir aux autres formes d'action; ils n'ont le droit de mener des actions de solidarité qu'en faveur d'autres travailleurs du secteur public ⁴⁴.
93. La Constitution du **Guatemala** protège expressément le droit de grève des travailleurs de l'Etat et des entités décentralisées et autonomes, à condition que les services essentiels soient maintenus. Les Constitutions de la **Côte d'Ivoire** et de la **République bolivarienne du Venezuela** protègent le droit de grève des travailleurs des secteurs public et privé, laissant au législateur le soin d'en fixer les limites. Les Constitutions de la **République de Corée** et de l'**Ethiopie** mentionnent expressément que la loi désignera les employés gouvernementaux qui peuvent bénéficier du droit de grève. En vertu de la législation de la **République de Corée**, les agents publics ne jouissent pas du droit de grève. Au **Mexique**, la Constitution dispose qu'un préavis de dix jours doit être donné avant une grève dans les services publics.
94. Dans d'autres pays, il existe de nombreuses restrictions au droit de grève dans le secteur public ⁴⁵. En **Inde**, la loi dispose qu'aucun agent public ne peut recourir à la grève, quelle qu'en soit la forme, en ce qui concerne toutes les questions liées à son emploi ou à l'emploi de tout agent public. Au **Danemark**, le droit de grève n'est reconnu à aucun agent recruté en vertu de la loi sur les fonctionnaires. En **Bulgarie**, le droit de grève des fonctionnaires est limité à celui de porter des signes, des symboles et des brassards et à brandir des pancartes de protestation sans cessation de l'accomplissement de leurs devoirs de service public. En **Hongrie**, la grève est interdite aux fonctionnaires qui remplissent une fonction fondamentale (d'après le gouvernement, ceux qui exercent des responsabilités de management, c'est-à-dire ceux qui ont le pouvoir de recruter, licencier et entamer des procédures disciplinaires) ⁴⁶. Au **Viet Nam**, les agents de l'Etat et les fonctionnaires sont exclus du droit de grève puisqu'ils ne sont pas techniquement considérés comme des employés en vertu du Code du travail; les grèves sont également interdites dans un certain nombre d'établissements nommément désignés, et les autorités provinciales peuvent interrompre ou suspendre une grève si elle présente un risque de préjudice grave pour l'économie nationale ou l'intérêt public. S'il est allégué qu'une grève viole l'une de ces restrictions, l'employeur peut demander à un tribunal de la déclarer illégale et d'ordonner un dédommagement. Les Constitutions du **Chili** et d'**El Salvador** interdisent la grève à certains travailleurs du secteur public.

⁴³ B. Waas, 2014, *op. cit.*, p. 42.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 44.

⁴⁵ BIT, 2006, *op. cit.*, paragr. 48. Par exemple: **Albanie, Chili, République de Corée, République dominicaine, El Salvador, Estonie, Etats-Unis, Inde, Japon, Kazakhstan, Lesotho, Panama et Pologne** (la plupart des fonctionnaires).

⁴⁶ *Ibid.*, paragr. 46.

95. *Forces armées et police.* La législation de nombreux pays interdit la grève aux membres des forces armées et de la police, interdiction parfois incluse dans la Constitution elle-même⁴⁷.
96. *Autres restrictions.* Dans certains pays, la Constitution nationale interdit (ou limite) le droit de grève non seulement aux forces armées et à la police, mais aussi dans certains autres services publics⁴⁸. En **Grèce**, la Constitution étend cette limitation aux employés de l'appareil judiciaire. En **Slovaquie**, l'interdiction constitutionnelle du droit de grève couvre également les juges, les procureurs et les travailleurs des services de sauvetage et de lutte contre les incendies. La Constitution **tunisienne** étend l'interdiction aux agents des douanes. D'autres Constitutions nationales mentionnent la possibilité de limiter le droit de grève afin d'assurer la continuité de certains services publics (par exemple, **Honduras**, **Madagascar** et **Panama**). En **France**, les policiers, les gardiens de prison, les juges, les militaires et certains travailleurs de la navigation aérienne ne jouissent pas du droit de grève⁴⁹. En **Pologne**, la loi prévoit l'interdiction des grèves dans certains organes: services de sécurité intérieure et de renseignement, police, forces armées, services pénitentiaires, gardes-frontières, douaniers et sapeurs-pompiers.
97. Certains pays opèrent une distinction entre deux catégories de travailleurs du secteur public, à savoir les employés et les fonctionnaires, afin de déterminer lesquels peuvent exercer une action collective. Par exemple, en **Allemagne**, les «fonctionnaires» (*Beamte*) ne jouissent pas du droit de grève, contrairement aux autres travailleurs du secteur public⁵⁰ (arrêt de la Cour administrative fédérale sur l'interdiction constitutionnelle de la grève pour les fonctionnaires, 2014)⁵¹. Au **Kazakhstan**, l'interdiction de la grève ne concerne que les «fonctionnaires», mais non les «agents administratifs» et autres «agents publics» (enseignants, médecins, employés de banque, etc.).
98. Au **Mexique**, la loi donne le droit de grève aux employés de l'Etat (y compris les employés du secteur bancaire et ceux de nombreux organes publics décentralisés, tels la loterie nationale ou l'office du logement), mais uniquement en cas de *violation générale et systématique de leurs droits*. En **Suisse**, la situation a évolué: tous les fonctionnaires fédéraux étaient auparavant privés du droit de grève mais, depuis 2002, l'interdiction se limite aux fonctionnaires *exerçant une autorité au nom de l'Etat*. Dans certains autres pays, y compris la **Lituanie** et la **Norvège**⁵², le droit de grève dans le secteur public est reconnu, sauf pour certaines catégories de hauts fonctionnaires.

Travailleurs des services essentiels

99. Dans de nombreux pays, outre les restrictions imposées aux fonctionnaires *en tant que tels*, la grève est également limitée, voire interdite, pour les travailleurs des «services

⁴⁷ Par exemple: **Algérie, Azerbaïdjan, Burundi, Chypre, Congo, Croatie, Grèce, ex-République yougoslave de Macédoine, Monténégro, Paraguay, République démocratique du Congo, Slovaquie et Tunisie.**

⁴⁸ Par exemple: **Algérie, Chypre, Croatie, ex-République yougoslave de Macédoine, Monténégro, Paraguay et République démocratique du Congo.**

⁴⁹ Voir F. Kessler: «Le droit de grève: France», dans B. Waas, 2014, *op. cit.*, p. 213.

⁵⁰ B. Waas, 2014, *op. cit.*, p. 44.

⁵¹ BVerwG, 27.02.2014, 2 C 1/13.

⁵² BIT, 2011: *Manuel sur la négociation collective et le règlement des différends dans le service public*, p. 125.

essentiels». Cette notion varie d'un pays à l'autre et est souvent liée à la situation particulière qui y prévaut. Les services essentiels peuvent être assurés par des travailleurs des secteurs public ou privé, voire les deux. Plusieurs pays définissent également les situations où un service non essentiel peut le devenir si la grève dure au-delà d'un certain temps ou s'étend au-delà d'un certain périmètre.

100. Dans certains pays, la Constitution nationale mentionne expressément les limitations de l'action de grève pour les travailleurs de certains services désignés, considérés comme revêtant une importance vitale ⁵³.
101. La situation varie selon les lois. Dans certains pays, la législation définit les services essentiels sans les énumérer, comme à **Bahreïn** (liste dressée par arrêté du Premier ministre), en **Egypte** (liste établie par le Premier ministre), au **Ghana** (liste préparée par le ministre) et en **Pologne**. Dans d'autres pays, la législation comprend à la fois une définition des services essentiels et une liste (plus ou moins longue) desdits services. Ailleurs, la loi dispose qu'une liste des services essentiels (plus ou moins longue) doit être établie, mais n'en donne pas de définition. D'autres pays, comme le **Belize**, les **Iles Salomon** et le **Nigéria**, ont adopté une loi spécifique sur les services essentiels.
102. *Définition et liste des services essentiels.* Plusieurs pays ont adopté des mesures législatives comprenant à la fois une définition et une liste des services essentiels (pas toujours exhaustive), par exemple: **Albanie** (services d'importance vitale où l'interruption de travail mettrait en péril la vie, la sécurité ou la santé personnelles de tout ou partie de la population); **Algérie** (services dont l'interruption peut mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé des citoyens, ou lorsque la grève est susceptible de provoquer une grave crise économique); **Arménie** (services requis pour répondre aux besoins essentiels (vitaux) de la société, ou dont l'absence peut mettre en danger la vie, la santé et la sécurité humaines); **Azerbaïdjan** (certains services essentiels à la santé et à la sécurité humaines); **Bahamas** (tout service déclaré comme essentiel par ordonnance du gouverneur général); **Bénin** (établissements où un arrêt de travail total peut porter gravement préjudice à la sécurité et à la santé de la population); **Burkina Faso** (services indispensables à la sécurité des personnes et des biens, au maintien de l'ordre public, à la continuité de la fonction publique ou à la satisfaction des besoins fondamentaux de la communauté); **Tchad** (services dont l'arrêt complet mettrait en danger la vie, la sécurité ou la santé de tout ou partie de la population); **République dominicaine** (services dont l'interruption peut mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de tout ou partie de la population); **Erythrée** (établissements qui offrent des services indispensables à la population); **Ethiopie** (services rendus par des établissements au grand public); **Fidji** (services vitaux pour l'économie nationale ou le PIB, ou ceux dans lesquels le gouvernement possède des intérêts majoritaires et essentiels, déclarés comme tels par le ministre); **Indonésie** (entreprises qui œuvrent dans l'intérêt public ou dont les activités risquent de mettre la vie humaine en danger, si elles sont interrompues par une grève). En **Argentine**, la loi renvoie expressément aux critères établis par les organes de contrôle de l'OIT pour traiter la question des services essentiels et de la mise en place d'un service minimum.
103. *Liste des services essentiels seulement.* La législation de plusieurs pays donne une liste des services essentiels, par exemple: **Antigua-et-Barbuda**, **Argentine** (une commission indépendante peut cependant décider qu'une activité ne figurant pas dans la liste peut exceptionnellement être considérée comme un service essentiel), **Belize**, **Botswana**,

⁵³ Par exemple: **Albanie**, **Algérie**, **Angola**, **Brésil**, **Chili**, **Chypre**, **Colombie**, **Croatie**, **République dominicaine**, **El Salvador**, **Equateur**, **Espagne**, **Géorgie**, **Grèce**, **Guatemala**, **Guinée-Bissau**, **Honduras**, **ex-République yougoslave de Macédoine**, **Madagascar**, **Monténégro**, **Mozambique**, **Panama**, **Paraguay**, **Portugal**, **République démocratique du Congo**, **Roumanie**, **République tchèque**, **Timor-Leste** et **Zimbabwe**.

Brésil, Brunéi Darussalam, Cabo Verde, Djibouti, Dominique, Equateur, Grenade, Guatemala, Kenya, République démocratique du Congo, République tchèque et Turquie.

- 104.** Selon les pays, la liste (plus ou moins longue) des services dans lesquels la grève peut être limitée, voire interdite, au niveau national inclut, par exemple: le contrôle de la navigation aérienne, les services téléphoniques, les services d'intervention contre les conséquences des catastrophes naturelles, les services de lutte contre les incendies, les services de santé et d'ambulance, les services pénitentiaires, les forces de sécurité, les services d'eau et d'électricité, les services météorologiques, la sécurité sociale, l'administration de la justice, le secteur bancaire, les chemins de fer, les services de transport, le transport aérien et l'aviation civile, les enseignants et le service public de l'éducation, le secteur agricole, la distribution de carburants, d'hydrocarbures et de gaz naturel, le secteur pétrochimique, la production de charbon, l'entretien des ports et aéroports, les services portuaires, la poste, les services municipaux, les services de chargement et de déchargement des animaux et des denrées périssables, les zones franches d'exportation, les services d'imprimerie du gouvernement, le nettoyage des routes, la collecte des déchets, les services de radio et de télévision, l'hôtellerie et le bâtiment.
- 105.** Le **Canada** et les **Etats-Unis** possèdent des régimes de droit du travail distincts pour les employés des secteurs public et privé. Au **Canada**, le Code du travail et la loi nationale sur les relations industrielles s'appliquent principalement aux travailleurs du secteur privé, avec certaines exclusions, y compris les travailleurs agricoles dans les deux lois. Dans ces deux cas, la notion de services essentiels ne s'applique pas aux travailleurs du secteur privé. Aux **Etats-Unis**, le concept de services essentiels n'existe pas dans le secteur public, mais les employés du gouvernement fédéral régis par la *Federal Service Labor-Management Relations Statute* ne jouissent pas du droit de grève. Au **Canada**, en revanche, les salariés relevant de la loi sur les relations de travail dans la fonction publique (soit la grande majorité des fonctionnaires fédéraux) ont le droit de grève, sauf si leurs fonctions ont été désignées comme un service essentiel. Le gouvernement fédéral dispose de larges pouvoirs pour désigner les postes qu'il juge indispensables au sein d'une unité de négociation du secteur public; les travailleurs qui occupent ces postes ne peuvent pas légalement se mettre en grève.
- 106.** L'**Afrique du Sud**, le **Kenya** et la **République-Unie de Tanzanie** partagent la même approche en ce qui concerne les services essentiels. Les grèves y sont illégales mais, contrairement au **Canada**, les services essentiels peuvent relever du secteur public ou du secteur privé. Les services essentiels sont désignés par un organe consultatif spécialisé (**Afrique du Sud** et **République-Unie de Tanzanie**), ou par le ministère du Travail en collaboration avec un organe consultatif général sur les relations professionnelles (**Kenya**). Les différends dans les services essentiels sont réglés en dernier ressort par l'arbitrage obligatoire. En **Afrique du Sud**, si les employeurs et les syndicats des unités de négociation considérées comme services essentiels parviennent à s'entendre sur la définition d'un service minimum, les travailleurs qui n'assurent pas ce service peuvent légalement faire grève. Ailleurs, la pratique varie. Le concept de services essentiels n'existe pas dans le droit du travail du **Royaume-Uni**, mais la police et les forces armées n'ont pas le droit de faire grève. L'**Irlande** a introduit en 2003 des codes de pratique sur le règlement des différends dans les services publics essentiels (qui comprennent la santé, l'approvisionnement en énergie, les services d'eau et d'égouts, les services d'urgence et certains services de transport), qui conservent toutefois un caractère volontaire. Les forces armées et la police n'ont pas le droit de faire grève.
- 107.** En **Inde**, les «agents du gouvernement» n'ont pas le droit de faire grève, conformément aux règles générales de la fonction publique. Les travailleurs employés dans un «service d'utilité publique» peuvent faire grève, à condition de donner un préavis de six semaines.

Définis de manière extensive, les services d'utilité publique englobent le transport, les communications, l'énergie, l'eau et l'assainissement, mais aussi les services de sécurité et de maintenance au sein de toute entité industrielle; le gouvernement possède également de larges pouvoirs pour désigner de nouveaux services d'utilité publique. Au **Nigéria**, les grèves sont illégales dans les services essentiels; tous les services publics sont définis comme entrant dans cette catégorie, qui comprend également une longue liste d'activités et de services industriels susceptibles d'être assurés par des entreprises privées au nom du gouvernement, ou dans l'intérêt général de la collectivité.

2. *Détermination des services essentiels au niveau national*

108. *Mécanismes de détermination des services essentiels.* Dans certains pays, la loi laisse toute latitude aux autorités pour déclarer un service essentiel, par exemple aux **Bahamas**, à **Bahreïn**, en **République centrafricaine**, au **Chili** (liste des services essentiels établie chaque année, en juillet, par résolution conjointe des divers ministres concernés) et au **Zimbabwe**. Le **Mali** et le **Rwanda** ont également adopté un arrêté ministériel sur les services essentiels. En **République bolivarienne du Venezuela**, la loi dispose que, dans les cas de différend collectif du travail, le ministre du Pouvoir populaire peut, dans les 120 heures suivant la réception d'une demande à cet effet, prendre une résolution motivée désignant les secteurs ou activités qui ne peuvent être paralysés par l'exercice du droit de grève. Au **Canada**, *l'employeur du secteur public* a le droit exclusif de déterminer si un service, une installation ou une activité du gouvernement sont essentiels, au motif qu'ils sont ou seront nécessaires pour la sécurité du public, ou une partie de celui-ci.
109. Ailleurs, cette question est laissée aux instances judiciaires supérieures. Ainsi, la Cour suprême de justice de **Colombie** a statué que, dans chaque cas d'espèce qui lui est soumis, la Cour constitutionnelle doit examiner si une activité quelconque constitue un service essentiel, en tenant compte de ses caractéristiques particulières, et ce même lorsque la loi définit un service public comme essentiel.
110. *Organismes spécialisés dans la détermination des services essentiels.* D'autres pays ont établi des organismes spécialisés pour la détermination des services essentiels. Ainsi, le Comité des services essentiels constitué en **Afrique du Sud** a pour mandat d'examiner si un service est essentiel, en tout ou en partie, et de le désigner comme tel. De même, un Comité des services essentiels a été établi en **Namibie** et chargé de recommander au Conseil consultatif du travail si tout ou partie d'un service doit être considéré comme essentiel. En **République-Unie de Tanzanie**, le Comité des services essentiels peut désigner un service comme essentiel si son interruption met en danger la sécurité ou la santé de la population, ou d'une partie de celle-ci. En **Argentine**, outre la liste des services essentiels figurant dans la loi, une autre activité peut être exceptionnellement désignée comme service essentiel par une commission tripartite indépendante.
111. *Accord des partenaires sociaux.* Dans d'autres pays, la détermination des services qui devraient être considérés comme essentiels peut résulter d'une décision paritaire des partenaires sociaux, qui doivent trouver des solutions répondant aux besoins spécifiques des services essentiels. A **Chypre**, par exemple, un accord tripartite sur la procédure de règlement des conflits de travail dans les services essentiels (2004) définit la notion de services essentiels et en établit la liste. En **France**, en vertu d'une récente loi concernant le droit de grève dans le transport aérien de voyageurs, l'employeur et les syndicats représentatifs sont encouragés à mener des négociations en vue de la signature d'un accord-cadre établissant une procédure de prévention des conflits et favorisant le développement du dialogue social. Aux termes de cet accord, la grève n'est possible qu'après l'échec des négociations entre l'employeur et les syndicats. L'accord-cadre prévoit également des règles concernant la structure et le déroulement des négociations préalables à tout litige.

3. **Restrictions à l'action de grève pendant la durée d'une convention collective**

112. Dans plusieurs pays, la convention collective est considérée comme un «traité de paix sociale» à durée déterminée durant laquelle la grève et le lock-out sont interdits, les travailleurs et les employeurs bénéficiant en contrepartie de l'accès à un mécanisme d'arbitrage. Dans ces systèmes, la grève est illégale durant la période de validité de la convention collective, qu'elle vise la convention dans son ensemble ou seulement une partie de celle-ci. En règle générale, la grève est exclusivement autorisée comme moyen de pression en vue de l'adoption d'une première convention collective ou de son renouvellement. L'obligation de paix sociale peut être établie expressément dans la législation (par exemple en **Egypte**), par un accord général entre les confédérations de travailleurs et d'employeurs au niveau central comme au **Danemark**, par une clause expresse dans les conventions collectives signées entre les parties ou par la jurisprudence (par exemple, **Allemagne, Autriche et Suisse**)⁵⁴.
113. Au **Canada** et aux **Etats-Unis**, sauf si le différend concerne la sécurité immédiate des travailleurs ou certaines autres pratiques déloyales de travail, la convention collective doit avoir expiré, ou l'avis d'intention d'ouvrir des négociations en vue de la révision de la convention doit avoir été donné, avant qu'un différend puisse être formellement enregistré et que les procédures de conciliation puissent être engagées. La conciliation est obligatoire au **Canada**, mais volontaire aux **Etats-Unis**, où la plupart des conventions collectives contiennent des clauses de non-recours à la grève.
114. Dans de nombreux autres pays (par exemple, **Chili, Finlande, République tchèque et Turquie**), une grève visant à *faire appliquer* une convention collective est considérée comme illégale en tant que violation de l'obligation de paix sociale. En **Allemagne**, une grève n'est légale que si son *objectif* est la conclusion d'un accord collectif⁵⁵. En **Australie**, la loi prévoit des immunités contre les poursuites quasi délictuelles et les autres actions judiciaires, en faveur des travailleurs qui mènent une action collective, à certaines conditions. En particulier, l'action en question doit concerner exclusivement la négociation d'une convention collective dans une seule entreprise (et non au niveau sectoriel); il est illégal de faire grève pendant la durée de validité d'une convention collective, à moins qu'elle n'ait expiré, et les agents négociateurs des travailleurs doivent véritablement tenter de parvenir à un accord. En **Suède**, les actions collectives visant la conclusion d'une convention collective sont autorisées. En revanche, elles sont interdites si elles ont pour but de faire appliquer une convention, sauf en ce qui concerne le remboursement des salaires impayés⁵⁶. En **Israël**, la loi définit les «grèves non protégées», à savoir les grèves organisées par les employés d'un service public régi par une convention collective, à l'exception de celles qui ne sont pas liées aux salaires ou aux conditions d'emploi et qui sont déclenchées ou approuvées par l'organe national central du syndicat accrédité.
115. Les conséquences des violations de l'obligation de paix sociale peuvent être très variées. En **Allemagne**, par exemple, comme dans de nombreux pays, une grève qui viole l'obligation de paix sociale est illégale. Au **Japon**, en revanche, il est loin d'être clair si

⁵⁴ BIT, 2006, *op. cit.*, paragr. 90.

⁵⁵ B. Waas, 2014, *op. cit.*, p. 10.

⁵⁶ J. Malmberg et C. Johansson, 2014, *op. cit.*, p. 528.

cette violation a un effet sur la légalité de la grève en tant que telle, ou si elle doit être considérée comme une simple rupture de contrat ⁵⁷.

116. Dans d'autres pays, il n'existe aucune obligation de paix sociale, relative ou absolue, par exemple en **Slovénie**, où, même si les parties à une convention collective conviennent de ne pas recourir à la grève, cette clause ne peut empêcher les travailleurs de faire grève ⁵⁸.

4. **Déclaration d'illégalité, ou report, de la grève**

117. Dans la plupart des pays, la décision de déclarer une grève illégale est laissée aux tribunaux ou, parfois, à des organes indépendants spécialisés. Toutefois, dans certains pays, ce pouvoir incombe aux autorités administratives, comme dans l'**Etat plurinational de Bolivie** (Direction générale du travail) et aux **Fidji** (ministre du Travail) ⁵⁹. Dans plusieurs pays, il peut également être mis fin à la grève par l'arbitrage obligatoire soit automatiquement, soit à la discrétion des pouvoirs publics, ou encore à la demande d'une des parties (voir la section V ci-dessous).

118. Sans aller jusqu'à mettre fin à une grève, la loi peut en prévoir la *suspension* pendant une certaine période, comme en **Albanie** (dans une situation extraordinaire) et en **Angola** (dans des situations affectant l'ordre public et les calamités publiques) ⁶⁰. En **Roumanie**, l'employeur est autorisé à demander à la justice d'ordonner de repousser ou suspendre la grève pour une durée maximale de trente jours ⁶¹. En **Finlande**, le ministère de l'Emploi et de l'Economie peut, à la demande du conciliateur, différer d'une durée maximale de deux semaines la grève programmée, dès lors que celle-ci risque de perturber les services essentiels et de causer un préjudice inacceptable. Un report supplémentaire de sept jours s'applique pour les litiges impliquant des fonctionnaires. Ces reports permettent aux parties d'examiner les possibilités d'accord ⁶².

5. **Garanties compensatoires**

119. Lorsque le droit de grève est restreint ou interdit dans certains établissements ou services considérés comme essentiels, ou pour certains fonctionnaires, plusieurs systèmes nationaux prévoient des garanties compensatoires pour les travailleurs concernés. Il peut s'agir, par exemple, d'un mécanisme de conciliation impartial et éventuellement de procédures d'arbitrage. En **Afrique du Sud**, au **Kenya** et en **Namibie**, la loi prévoit que toute partie à un conflit d'intérêts, qui ne peut participer à une grève ou un lock-out parce qu'elle assure un service essentiel, peut soumettre le différend au commissaire du travail, qui peut alors le renvoyer à un arbitre.

⁵⁷ Y. Kuwamura: «The right to strike: Japan», dans B. Waas, 2014, *op. cit.*, pp. 355-356.

⁵⁸ *Ibid.*, p. 38.

⁵⁹ BIT, 2006, *op. cit.*, paragr. 114.

⁶⁰ *Ibid.*, paragr. 116.

⁶¹ *Ibid.*, paragr. 115.

⁶² BIT, 2011, *op. cit.*, p. 140.

III. Modalités de l'action de grève au niveau national

1. Conditions préalables

120. L'obligation de notification préalable de la grève aux autorités administratives ou à l'employeur et l'obligation d'avoir recours à des procédures de conciliation et d'arbitrage dans les conflits collectifs avant de déclencher une grève existent dans un nombre important d'Etats Membres⁶³. Dans certains pays, l'obligation d'entamer et de poursuivre des négociations avant la grève est assez peu contraignante. Au **Japon**, par exemple, les grèves ne sont pas nécessairement un dernier recours. Une fois les négociations entamées, il revient au syndicat de décider à quel moment il aura recours à la grève, même lorsque les négociations sont encore en cours (des règles du jeu équitables s'appliquent toutefois, qui découlent du principe de loyauté dans les relations entre syndicat et direction)⁶⁴. Cependant, dans bon nombre d'autres pays, un principe d'*ultima ratio* s'applique à la grève.

Epuisement des procédures préalables
(conciliation, médiation et/ou arbitrage volontaire)

121. La grève étant, presque par définition, un moyen utilisé en cas d'échec des négociations, de nombreux pays établissent une obligation d'avoir recours à des procédures préalables de conciliation et d'arbitrage volontaire dans les conflits collectifs avant de pouvoir déclencher une grève. Dans bien des cas, ces dispositions sont conçues comme une étape destinée à encourager les parties à engager d'ultimes pourparlers avant le recours à la grève, et donc comme une façon d'encourager et de promouvoir le développement de la négociation collective volontaire.

122. En **Argentine**, la Constitution prévoit plusieurs étapes à suivre avant le recours à la grève, dont la conciliation et l'arbitrage. En **Suisse**, la Constitution fait référence à la nécessité d'essayer la médiation ou la conciliation avant de déclencher une grève. En **Pologne**, la loi dispose explicitement qu'«une grève constituera un dernier recours». La législation d'**El Salvador** est également très claire quant aux étapes à suivre avant de faire grève.

123. Plusieurs autres législations nationales disposent également que la grève doit être précédée de sérieuses négociations ainsi que de tentatives de conciliation et de médiation⁶⁵. Au **Viet Nam**, conformément au Code du travail de 2012, une grève ne peut avoir lieu qu'après échec du règlement du conflit par les procédures de conciliation et d'arbitrage prévues par la loi. En **Afrique du Sud**, au **Kenya**, au **Nigeria**, au **Pakistan** et en **République-Unie de Tanzanie**, une grève légale n'est possible que si les procédures officielles de conciliation ont été épuisées sans que le conflit n'ait été réglé. En revanche, il n'existe pas d'obligation de ce type en **Inde**, en **Irlande** ou au **Royaume-Uni**.

124. Dans de nombreux pays, dont la **Croatie**, **Djibouti**, la **Jordanie** et le **Mali**, aucun travailleur ne peut faire grève tant que les procédures relatives à un conflit sont en cours devant une instance de conciliation. Au **Togo**, les parties sont légalement tenues de poursuivre les négociations pendant la grève. Dans certains cas, comme en **République-**

⁶³ BIT, 2006, *op. cit.* paragr. 69.

⁶⁴ B. Waas, 2014, *op. cit.*, p. 354.

⁶⁵ Par exemple au **Burundi**, au **Cameroun**, au **Chili**, en **Ethiopie**, au **Ghana**, au **Honduras**, au **Kazakhstan**, en **République démocratique populaire lao**, en **Libye**, en **Lituanie**, au **Mali**, en **Mauritanie**, en **Namibie**, au **Sénégal**, en **République tchèque** et en **Turquie**.

Unie de Tanzanie, même si la loi prévoit un certain nombre d'étapes à suivre avant de pouvoir déclencher une grève, elle indique aussi que les partenaires sociaux peuvent décider de convenir de leur propre procédure de grève dans une convention collective, auquel cas les dispositions de la loi ne s'appliquent pas.

125. *Organes spécialisés dans la prévention de la grève.* Dans la pratique, plusieurs pays ont adopté des dispositions institutionnelles relatives à la prévention des conflits collectifs soit par la création, au sein de l'administration du travail, d'une unité spécialisée dans le traitement des conflits, soit par l'établissement d'organes officiels de règlement des conflits, indépendants et autonomes. Leur objectif est de veiller à ce que, dans la mesure du possible, les parties au conflit utilisent pour le régler un processus consensuel, comme la conciliation et la médiation, avant de se tourner vers l'arbitrage et/ou le règlement judiciaire auprès d'un tribunal ordinaire ou d'un tribunal du travail ⁶⁶.

Préavis et périodes de temporisation

126. *Préavis.* Dans un grand nombre de pays, un préavis de grève doit être donné aux autorités administratives ou à l'employeur ⁶⁷.
127. En **Papouasie-Nouvelle-Guinée**, un employeur ou une organisation industrielle partie à un conflit du travail ou impliqué dans un conflit du travail qui se traduit, ou *est susceptible de se traduire*, par une grève ou un lock-out doit immédiatement en informer le directeur départemental ou un responsable du département. Au **Royaume-Uni**, un préavis doit être donné non seulement en cas de grève, mais aussi s'il est prévu d'organiser un vote de grève. Au moins sept jours doivent s'écouler entre la décision d'organiser un vote et la tenue du vote, et un autre délai de préavis de sept jours minimum doit être respecté entre un vote favorable et le déclenchement d'une grève.
128. Parmi les systèmes nationaux qui ne comportent pas de mesures obligatoires de temporisation figurent ceux de la **Belgique**, de la **France** (sauf pour le secteur public) et de l'**Italie** (où de telles clauses ont cependant été introduites dans des accords collectifs). En **Allemagne**, il n'existe pas de disposition officielle concernant une période de temporisation, mais de telles exigences n'en ont pas moins été créées par la jurisprudence en application de la règle de la proportionnalité entre l'action entreprise et les dommages subis. C'est aussi le cas aux **Pays-Bas**, où une grève est légale seulement si toutes les possibilités de négociation ont été épuisées ⁶⁸. Dans certains cas, la période de temporisation peut être assez longue. C'est le cas, par exemple, aux **Seychelles** et en

⁶⁶ Parmi les institutions de règlement des conflits, citons par exemple la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage en **Afrique du Sud**, le Conseil d'arbitrage au **Cambodge**, la Commission nationale des relations du travail en **République de Corée**, le Service fédéral de médiation, de conciliation et d'arbitrage aux **Etats-Unis**, la Commission de réforme de la législation en **Irlande**, la Commission centrale des relations professionnelles au **Japon** et le Service de conseil, de conciliation et d'arbitrage au **Royaume-Uni**.

⁶⁷ C'est notamment le cas en **Afrique du Sud**, en **Algérie**, en **Arménie**, en **Australie**, aux **Bahamas**, au **Bénin**, en **Bulgarie**, au **Canada**, au **Chili**, aux **Comores**, en **Croatie**, en **Espagne**, en **Estonie**, aux **Etats-Unis**, en **Ethiopie**, en **Finlande**, au **Ghana**, en **Hongrie**, en **Indonésie**, en **Irlande**, en **Jordanie**, au **Kenya**, en **Lettonie**, en **Lituanie**, à **Madagascar**, au **Maroc**, à **Maurice**, en **Mauritanie**, au **Mexique**, au **Pakistan**, en **Pologne**, en **Roumanie**, en **Fédération de Russie**, au **Sénégal**, aux **Seychelles**, en **Slovaquie**, en **Slovénie**, au **Swaziland**, en **République-Unie de Tanzanie**, au **Tchad**, en **République tchèque**, en **Thaïlande**, au **Togo**, en **Turquie** et au **Yémen**; BIT, 2006, *op. cit.*, paragr. 77.

⁶⁸ *Ibid.*, paragr. 76.

République-Unie de Tanzanie (secteur public), où la période de temporisation est de soixante jours ⁶⁹.

- 129. Secteur public.** Dans beaucoup de systèmes, un préavis supplémentaire est exigé en cas de grève dans le secteur public. Ainsi, en **Afrique du Sud**, la loi prévoit un préavis de grève de 48 heures pour les conflits du travail dans le secteur privé, et de sept jours lorsque c'est l'Etat qui est l'employeur ⁷⁰. De la même façon, en **Jordanie**, aucun travailleur ne fera grève sans en avoir notifié l'employeur au moins 14 jours avant la date fixée pour la grève; si l'emploi est lié à un service public, la durée de préavis sera doublée. En **Italie**, un préavis ne devrait être donné qu'en cas de grève dans les services essentiels (durée de dix jours).
- 130. Durée des grèves.** Dans certains cas, le préavis doit s'accompagner d'une information sur la durée de la grève. Il en est ainsi au **Bénin** (où, selon le gouvernement, la grève peut cependant continuer au-delà de la durée annoncée), en **Bulgarie**, au **Burundi** (pour les fonctionnaires), en **Egypte**, en **Géorgie**, en **Mongolie**, au **Tadjikistan**, au **Tchad**, en **Tunisie** et au **Yémen** ⁷¹.

2. Prescriptions en matière de vote de grève

- 131.** Une autre forme de condition préalable au déclenchement de la grève consiste à subordonner l'exercice du droit de grève à l'approbation d'un certain pourcentage de travailleurs. Bon nombre de mesures législatives nationales prévoient que, pour qu'une grève puisse être déclenchée, il doit en être décidé ainsi par un certain pourcentage de travailleurs, de membres, ou de personnes présentes et votantes, par exemple *plus de la moitié* (**Bulgarie, Burundi, Canada, Chili, Costa Rica** (60 pour cent), **République dominicaine, El Salvador, Erythrée, Ethiopie** (quorum des deux tiers et décision à la majorité), **Irlande, Kirghizistan** (quorum des deux tiers et décision à la majorité), **Lettonie, Lituanie, Maurice, Nigéria, Pérou, Royaume-Uni, République-Unie de Tanzanie, Trinité-et-Tobago, Turquie et Zimbabwe**); ou *les deux tiers* (**Angola, Arménie, Guatemala, Honduras, Kiribati, Malaisie, Mexique, Fédération de Russie, Seychelles et Tadjikistan**); ou *les trois quarts* (**Bangladesh et Etat plurinational de Bolivie**). Au **Chili**, la législation indique le jour où le vote devrait avoir lieu.
- 132.** Dans certains pays, seuls les suffrages exprimés sont pris en compte, tandis que dans d'autres cette distinction n'est pas faite. Ainsi, en **Turquie**, si un quart des employés d'un lieu de travail demande un vote de grève, la grève peut être déclenchée si la majorité absolue des travailleurs employés (pas uniquement les travailleurs syndiqués) exprime un vote favorable. En outre, les systèmes nationaux diffèrent sur la question des conséquences du vote (dans les cas où le seuil exigé a ou n'a pas été atteint).
- 133.** La prescription selon laquelle une grève doit être expressément autorisée par les travailleurs syndiqués au travers d'un vote organisé avant toute action ne figure pas dans toutes les juridictions de *common law*. Le vote ne fait pas partie des conditions de la grève légale en **Inde** ou au **Pakistan**. En **Afrique du Sud**, si les syndicats sont tenus de prévoir l'organisation d'un vote avant la grève dans leurs statuts, l'absence de vote ne suffit pas en elle-même à rendre la grève illégale. Au **Kenya**, la loi sur les relations professionnelles ne contient pas de disposition explicite stipulant qu'une grève légale doit être autorisée par

⁶⁹ *Ibid.*, paragr. 78.

⁷⁰ BIT, 2011, *op. cit.*, p. 140.

⁷¹ BIT, 2006, *op. cit.*, paragr. 81.

l'intermédiaire d'un vote, mais elle prescrit aux syndicats d'inclure dans leurs statuts une disposition selon laquelle les décisions de grève doivent être prises par le biais d'un vote à bulletins secrets. Aux **Etats-Unis**, le vote de grève est une pratique courante mais pas obligatoire, et les employeurs ne sont pas autorisés à exiger la présence de clauses relatives au vote de grève dans les conventions collectives ⁷².

134. *Modalités de vote.* Une autre distinction a trait au point de savoir si les modalités de vote sont fixées par la loi ou s'il appartient aux syndicats d'adopter des règles. Certains pays ont établi un vaste ensemble de règles concernant les votes de grève, comprenant des prescriptions pour les statuts des syndicats (par exemple, **Australie**, **Irlande** et **Royaume-Uni**). Dans d'autres pays comme la **Pologne**, cette question est globalement considérée comme relevant des affaires internes des syndicats. En **Allemagne**, la majorité des syndicats a mis en place des directives à cet égard ⁷³. Dans la pratique, la plupart des règlements des syndicats exige la tenue d'un scrutin direct secret avant le déclenchement d'une grève.
135. Dans certains pays, la législation nationale requiert l'approbation préalable de la grève par une organisation syndicale de degré supérieur (par exemple, **Egypte**, **Myanmar** et **Tunisie**). Certains pays prévoient la supervision du vote de grève par l'autorité administrative (par exemple, **Angola**, **Bahamas**, **Swaziland** et **République-Unie de Tanzanie**).

3. **Service minimum: Conditions, modalités et mécanismes de détermination du service minimum**

136. De nombreux pays prévoient la possibilité, dans un nombre de cas limités, d'introduire un service minimum négocié comme solution de rechange possible à une interdiction totale de la grève ⁷⁴. Les constitutions nationales du **Portugal** et du **Timor-Leste** font expressément référence aux services minima. Certains pays ont adopté des dispositions législatives sur la participation des organisations concernées à la définition des services minima. Ailleurs, la question a été réglée par décision commune des parties.
137. Dans d'autres pays, la législation nationale détermine de façon unilatérale le niveau auquel doit se situer le service minimum à assurer et définit un pourcentage spécifique. Tel est le cas, par exemple, en **Bulgarie** (50 pour cent pour les chemins de fer), en **Equateur** (20 pour cent) et au **Panama** (50 pour cent pour les services publics essentiels). En **Roumanie**, les services médicaux, l'assistance sociale et les transports publics doivent fonctionner à au moins un tiers de leur activité normale et être à même de répondre aux besoins vitaux de la communauté ⁷⁵. En **Hongrie**, le niveau de service jugé suffisant et les prescriptions connexes peuvent être définis par une loi du Parlement; si une telle loi n'existe pas, ils seront convenus par les parties au cours des négociations préalables à la grève ou, en l'absence d'accord, déterminés par décision finale du tribunal de l'administration publique et du travail.

⁷² *NLRB c. Wooster Division of Borg-Warner Corp.*, 356 US 342, 78 S. Ct. 718 (1958).

⁷³ B. Waas, 2014, *op. cit.*, p. 26.

⁷⁴ Par exemple en **Albanie**, en **Arménie**, à **Cabo Verde**, au **Gabon**, aux **Iles Salomon**, en **Italie**, à **Maurice**, en **Slovaquie**, en **République-Unie de Tanzanie**, à **Tuvalu**, à **Vanuatu** et en **République bolivarienne du Venezuela**; *ibid.*, paragr. 136.

⁷⁵ BIT, 2006, *op. cit.*, paragr. 126.

138. Ailleurs, les partenaires sociaux jouent un rôle important dans la définition des services minima. Par exemple, à **Chypre**, les partenaires sociaux ont conclu en 2004 un accord sur la procédure de règlement des conflits du travail dans les services essentiels, prévoyant la fourniture de services minima négociés⁷⁶. En **Allemagne**, les directives sur la grève élaborées par l'organisation syndicale faïtière obligent les syndicats à assurer la mise en place de services minima en cas d'urgence⁷⁷. Au **Canada**, tous les employeurs et syndicats impliqués dans un conflit sont tenus de «maintenir certaines activités – prestation de services, fonctionnement d'installations ou production d'articles – dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public». Ce que ce service minimum inclut dans la pratique sera soit défini dans une convention collective, soit déterminé par le Conseil canadien des relations industrielles.
139. Dans de nombreux pays, la législation prescrit aux *parties au conflit (l'employeur et les travailleurs)* de rechercher ensemble un accord sur les modalités des services minima à fournir pendant une grève. Si un accord ne peut être trouvé, en fonction du pays, une autorité administrative ou un organe spécifique peut prendre une décision sur la question (**Albanie** et **Equateur**). Ainsi, au **Togo**, les parties au conflit sont tenues de se rencontrer pendant la période de préavis afin de poursuivre les négociations et de mettre en place un service minimum dans l'entreprise, le but étant d'éviter les accidents et d'assurer la protection des installations et du matériel. Si un accord ne peut être trouvé, l'inspecteur du travail peut déterminer le service minimum. Au **Pérou**, en cas de désaccord sur le nombre de travailleurs devant continuer à travailler et leurs attributions, l'administration du travail chargera un organe indépendant de trancher. Le **Guatemala** a introduit la possibilité d'un service minimum dans les services publics essentiels, déterminé en collaboration avec les parties et les autorités judiciaires. L'**Argentine** a créé un Comité des garanties, tripartite et indépendant, chargé d'émettre des avis sur les services minima. En **Croatie**, sur proposition de l'employeur, le syndicat et l'employeur doivent convenir des services dont la fourniture ne doit pas être interrompue pendant une grève. S'ils ne parviennent pas à un accord, l'employeur ou le syndicat peut demander que ces éléments soient définis par un organe d'arbitrage. Cet organe sera composé d'un représentant du syndicat, d'un représentant de l'employeur et d'un président indépendant.
140. En **Afrique du Sud**, la loi offre aux parties concernées la possibilité de négocier des accords de «services minima» pour ce qui concerne les services désignés comme essentiels. Lorsque les parties parviennent à un accord, et que cet accord est ratifié par le Comité des services essentiels: i) les services minima deviennent le seul secteur exempt de grèves; et ii) l'interdiction plus large des grèves dans le reste des services auparavant désignés comme essentiels, et le renvoi obligatoire à l'arbitrage des conflits non réglés, disparaissent. La loi prévoit aussi la définition de «services de maintenance», soit des services dont l'interruption aurait «des conséquences de destruction matérielle de postes de travail, d'équipements ou de machines». Dans ces services, les conflits doivent généralement être orientés vers l'arbitrage, et la grève n'est pas autorisée dans ce type de situation. En **République-Unie de Tanzanie**, une personne impliquée dans la fourniture d'un service essentiel peut participer à une grève ou un lock-out s'il existe une convention collective prévoyant la mise en place de services minima pendant une grève ou un lock-out, et si cette convention a été approuvée par le Comité des services essentiels. En **France**, le législateur charge les partenaires sociaux de signer un «accord collectif de prévisibilité» définissant les fonctions nécessaires à la garantie des niveaux de service et l'organisation du travail en cas de grève dans le secteur du transport terrestre de passagers.

⁷⁶ BIT, 2006, *op. cit.*, paragr. 65.

⁷⁷ B. Waas, 2014, *op. cit.*, p. 14.

141. A **Cabo Verde**, la détermination du service minimum est assurée par l'employeur après consultation des représentants des travailleurs en vue de satisfaire les besoins sociaux essentiels. Au **Monténégro**, la loi sur les grèves modifiée dispose à présent que, pour la détermination du service minimum, l'employeur devra obtenir un avis de l'organe compétent de l'organisation syndicale autorisée, ou de plus de la moitié des employés. En **Bosnie-Herzégovine** (Republika Srpska), l'employeur est autorisé à déterminer le service minimum à assurer, en prenant en considération l'opinion du syndicat. Au cas où l'employeur n'assure pas ces services minima, il appartient aux autorités publiques d'assurer les conditions pour qu'ils soient effectifs et d'engager des travailleurs étrangers à l'entreprise si le travail ne peut être effectué autrement ⁷⁸. Au **Tchad**, le ministre a toute latitude pour déterminer les services minima ainsi que le nombre de responsables et d'employés qui veilleront à ce que ces services soient maintenus en cas de grève dans les services essentiels énumérés dans la loi.

IV. Déroulement de la grève

1. *Piquets de grève, occupation des locaux, accès à l'entreprise/interdiction de la violence, et liberté de travail des travailleurs non grévistes*

142. Dans certains pays, les mouvements de grève s'accompagnent souvent de la présence, à l'entrée des lieux de travail, de piquets de grève destinés à assurer le succès de l'action en persuadant les travailleurs concernés de ne pas travailler. Les tribunaux ordinaires ou spécialisés sont généralement chargés de régler les problèmes susceptibles de survenir à cet égard. En pratique, alors que certains pays fixent des cadres généraux qui se bornent à éviter la violence et à protéger le droit au travail et le droit de propriété, d'autres limitent ou interdisent expressément le droit d'installer des piquets de grève ou l'occupation des locaux pendant la grève.

143. Par exemple, en **Malaisie**, la loi fait référence à la notion d'intimidation pour limiter les piquets de grève. Au **Burkina Faso** et au **Sénégal**, la loi dispose que l'exercice du droit de grève ne devra en aucun cas s'accompagner de l'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats, sous peine de sanctions pénales. Au **Bélarus**, la loi sur les piquets de grève stipule qu'au cours d'un piquet de grève il est interdit, entre autres choses, d'entraver la circulation, d'installer des tentes ou d'autres structures temporaires, d'influencer d'une quelconque façon les employés dans le but de perturber la fourniture du service, d'utiliser des affiches et d'autres moyens de communication contenant des appels à un changement de l'ordre constitutionnel par le recours à la force, ou des drapeaux non enregistrés selon la procédure établie. Au **Panama**, la loi prévoit que les propriétaires, les cadres supérieurs, le directeur général et le personnel immédiatement attaché à ces charges ainsi que les travailleurs occupant des postes de confiance peuvent entrer dans l'entreprise au cours de la grève, à condition que ce ne soit pas pour ordonner la reprise des activités productives. Il convient de noter que l'accès libre à l'entreprise des travailleurs non grévistes n'est pas prévu en cas de grève.

144. Dans les juridictions de *common law*, il existe une présomption générale selon laquelle un acte illicite ou illégal au moment de sa commission par un individu n'est pas protégé par la loi sur les relations professionnelles. Cela inclut les actes de violence ou de séquestration commis à l'encontre des personnes. Parfois, des dispositions à cet effet figurent explicitement dans la loi (au **Nigéria**, par exemple). Les pratiques telles que le *gherao*, une forme **indienne** de «séquestration» des dirigeants qui consiste, pour les travailleurs, à

⁷⁸ BIT, 2006, *op. cit.*, paragr. 127.

empêcher les dirigeants de quitter le lieu de travail, sont presque toujours illégales, qu'elles impliquent ou non une forme de violence. Les piquets de grève pacifiques, en revanche, sont généralement protégés soit spécifiquement dans la législation, soit par le biais de la protection constitutionnelle de la liberté de réunion et/ou d'expression. La **République-Unie de Tanzanie** fait figure d'exception, les piquets de grève y étant expressément interdits par la loi. En **Australie**, la définition de la grève n'inclut pas les piquets, qui sont donc illégaux s'ils empêchent l'entrée sur le lieu de travail.

- 145.** En **Irlande**, les piquets de grève sont expressément autorisés dans un contexte de grève légale. Au **Nigéria**, les piquets de grève, auprès d'un employeur primaire ou secondaire, sont légaux s'ils sont organisés en prévision ou dans le cadre d'un conflit du travail. En **Afrique du Sud**, si une grève réunit les conditions requises pour être protégée, les piquets de grève sont autorisés aux fins du règlement du conflit. Au **Royaume-Uni**, les piquets sont autorisés s'ils sont organisés en prévision ou dans le cadre d'un conflit du travail, mais ils sont régis par un code de pratiques détaillé qui, entre autres dispositions, prévoit que le nombre de personnes autorisées à organiser un piquet sur un lieu de travail donné est limité à six. Les piquets secondaires ne sont pas autorisés. Les piquets ne doivent pas bloquer l'accès au lieu de travail ou entraver les voies de circulation situées à proximité. Aux **Etats-Unis**, les piquets de grève sont autorisés dans certaines circonstances. Les exclusions les plus remarquables sont les piquets secondaires et les piquets de masse, ainsi que les piquets liés à un conflit en matière de reconnaissance. En **Namibie**, les piquets de grève pacifiques sont autorisés sur le lieu de travail ou à proximité, en vue de communiquer des informations et de persuader les autres travailleurs de ne pas travailler⁷⁹. Au **Botswana**, en 2002, un code de bonnes pratiques sur les piquets de grève a été adopté, qui contient des orientations pratiques sur l'organisation de piquets de grève à l'appui d'une grève protégée. Son objectif est d'orienter l'exercice de ce droit ainsi que d'aider les employeurs, les employés et leurs organisations à convenir de règles en la matière et d'assister les médiateurs dans l'élaboration de ces règles.
- 146.** Simple moyen d'information dans certains pays et excluant toute possibilité d'empêcher l'entrée au travail des travailleurs non grévistes, le piquet de grève peut être considéré ailleurs comme une modalité du droit de grève et l'occupation des lieux de travail comme son prolongement naturel, qui sont rarement remis en cause dans la pratique, sauf cas extrêmes de violence sur la personne ou de dommages aux biens. Au **Japon**, la Cour suprême a estimé que les piquets de grève étaient légaux, à condition qu'ils se limitent à la persuasion verbale pacifique⁸⁰.

2. Réquisition des travailleurs grévistes et embauche de travailleurs de remplacement extérieurs

- 147.** Dans de nombreux pays, le remplacement des travailleurs grévistes est interdit ou, dans tous les cas, restreint. Bien que certains systèmes continuent à autoriser de manière assez large la réquisition de travailleurs en cas de grève, d'autres pays limitent les pouvoirs de réquisition aux cas dans lesquels le droit de grève peut être limité, voire interdit. Au **Cambodge**, par exemple, la loi prévoit que, pendant une grève, l'employeur n'a pas le droit d'embaucher de nouveaux travailleurs pour remplacer les travailleurs grévistes, sauf pour le maintien d'un service minimum; en cas de violation de cette règle, l'employeur est dans l'obligation de verser leurs salaires aux travailleurs grévistes pendant la durée de la

⁷⁹ BIT, 2006, *op. cit.*, paragr. 133.

⁸⁰ **Japon**: arrêt du 2 octobre 1992 rendu par la 2^e Chambre de la Cour suprême; Cour suprême (assemblée plénière), cas *Asahi Shinbunsha* du 22 octobre 1952 (Y. Kuwamura, 2014, *op. cit.*, p. 358).

grève. En **République-Unie de Tanzanie**, il existe une interdiction générale d'embaucher des travailleurs de remplacement pendant les grèves légales. Au **Canada**, les employeurs sont autorisés à embaucher des remplaçants pendant une grève légale, mais ceux-ci ne peuvent pas être utilisés «dans le but établi de miner la capacité de représentation d'un syndicat plutôt que pour atteindre des objectifs légitimes de négociation»⁸¹. En **Afrique du Sud**, l'embauche de remplaçants est généralement légale, mais exclue si le service concerné a été désigné comme un service de maintenance.

148. Parmi les exemples de législations nationales interdisant aux employeurs d'embaucher des travailleurs extérieurs pour assurer la continuation de la production ou des services, on trouve le **Botswana** (sauf en l'absence d'accord sur un service minimum, auquel cas le remplacement est possible après 14 jours de grève), le **Chili** (sauf sous certaines conditions limitées), la **République de Corée**, la **Grèce**, **Madagascar** (sauf en cas de troubles de l'ordre public et en cas de mise en danger de la vie, de la sécurité ou de la santé de tout ou partie de la population), le **Monténégro** (sauf pour assurer la sécurité des gens et de la propriété), la **Namibie** (sauf si le travail est nécessaire pour prévenir tout danger pour la vie, la sécurité personnelle ou la santé de tout individu) et la **Turquie**. En **Slovénie**, toute entreprise ou association qui, pendant une grève, embauche de nouveaux employés pour remplacer des travailleurs grévistes encourt une amende. Un employeur ne peut embaucher d'autres employés pour remplacer les travailleurs grévistes en vertu de la loi en **Argentine**, en **Grèce**, en **Hongrie**, en **Lituanie** et en **République tchèque** (sauf dans certaines situations liées aux besoins vitaux du public)⁸².
149. Dans d'autres pays tels que **Djibouti**, le **Mali** et le **Togo**, la législation nationale interdit le recours aux agences d'emploi privées pour remplacer les travailleurs grévistes. Au **Royaume-Uni**, les employeurs ne sont pas autorisés à faire appel à des travailleurs intérimaires pour remplacer les travailleurs grévistes.
150. En revanche, dans d'autres pays comme les **Etats-Unis**, l'**Inde**, l'**Irlande**, le **Kenya**, le **Nigéria** et le **Pakistan**, il n'existe pas de restriction à l'embauche de remplaçants pendant les grèves légales. En **Fédération de Russie**, les travailleurs grévistes peuvent être remplacés et il est également possible de faire appel à des travailleurs intérimaires⁸³.
151. La loi autorise également la réquisition de travailleurs grévistes dans certaines circonstances en **Angola**, en **République centrafricaine** (lorsque l'intérêt public l'exige), au **Ghana** (services minima de maintenance), à **Madagascar** (en cas d'état de nécessité nationale ou de menace sur un secteur de la vie nationale ou sur une fraction de la population), à **Sao Tomé-et-Principe** (services essentiels)⁸⁴ et au **Sénégal** (pour les travailleurs des secteurs privé et public qui occupent des postes considérés comme essentiels pour la sécurité des personnes et de la propriété, le maintien de l'ordre public, la continuité du service public et la satisfaction des besoins essentiels du pays). En **France**, les travailleurs grévistes peuvent être réquisitionnés uniquement en cas d'urgence, lorsque l'atteinte constatée ou prévisible au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publiques l'exige et que les moyens dont dispose le préfet ne permettent plus de poursuivre les objectifs pour lesquels il détient des pouvoirs de police.

⁸¹ Code canadien du travail, 94.2.1.

⁸² B. Waas, 2014, *op. cit.*, p. 61.

⁸³ B. Waas, 2014, *op. cit.*, p. 61.

⁸⁴ BIT, 2006, *op. cit.*, paragr. 138.

152. Au **Bénin**, à **Djibouti** et au **Niger**, les possibilités de réquisition sont limitées aux fonctionnaires. Il en va de même au **Mexique** dans certains services publics lorsque l'économie nationale pourrait être touchée⁸⁵. Au **Burkina Faso**, un décret spécifique régit les modalités de réquisition des travailleurs.

V. Arbitrage obligatoire

Conditions, mécanismes et prescriptions relatifs
à l'arbitrage obligatoire contraignant

153. Dans certains pays, le recours à l'arbitrage obligatoire contraignant est prévu pour mettre un terme à la grève. Dans ces cas, les conflits collectifs du travail et les grèves sont réglés par une décision judiciaire définitive ou une décision administrative ayant force obligatoire pour les parties intéressées, le recours à la grève étant interdit pendant la procédure et une fois la décision rendue.
154. Certains pays autorisent le recours à l'arbitrage obligatoire soit de façon automatique, soit à la discrétion des autorités publiques⁸⁶, soit à la demande de l'une ou l'autre des parties.
155. Dans certains cas, l'arbitrage obligatoire ne peut être utilisé que dans les *services essentiels* (par exemple, en **Côte d'Ivoire** (dans les services essentiels ou en cas de crise nationale aiguë), en **Dominique**, au **Ghana**, à **Grenade**, au **Guyana** (dans certains services publics) et au **Mozambique**), ou dans des situations de crise nationale aiguë. En **Australie**, il était auparavant possible de recourir à l'arbitrage obligatoire dans un grand nombre de situations, mais à présent ce n'est possible que lorsque la Commission de l'équité dans les pratiques de travail du ministère du Travail publie une ordonnance interdisant la grève (par exemple, en raison d'un risque pour la sécurité publique ou d'un préjudice économique important causé à l'employeur, aux employés, à l'économie australienne ou à un tiers). Dans ce cas, la Commission peut arbitrer les revendications et émettre une «résolution sur le lieu de travail» qui a globalement le même effet qu'une convention collective. A **Singapour**, une question peut être soumise, par l'employeur ou par le syndicat, au tribunal d'arbitrage professionnel, qui décide du caractère illégal de la poursuite d'une grève.
156. Certains pays autorisent le recours à l'arbitrage obligatoire dans des cas qui ne sont pas limités aux services essentiels ou aux situations de crise nationale aiguë, ou à des conflits s'étendant au-delà d'une certaine durée. Tel est le cas en **Espagne**, au **Ghana**, au **Nicaragua** et au **Pérou** (exceptionnellement, lorsque la grève se poursuit au-delà d'une certaine durée). Il est aussi parfois fait appel à l'arbitrage obligatoire, notamment par l'adoption par le parlement de lois de retour au travail, pour mettre fin aux conflits collectifs dans la fonction publique, par exemple au **Canada** et en **Norvège**⁸⁷.

⁸⁵ BIT, 2006, *op. cit.*, paragr. 139.

⁸⁶ C'est notamment le cas au **Danemark** (à la demande du médiateur public), au **Guatemala**, au **Kenya** (secteur public), à **Madagascar**, en **Mauritanie** et au **Panama** (entreprises de transport privées).

⁸⁷ BIT, 2006, *op. cit.*, paragr. 51.

VI. Conséquences de l'action de grève au niveau national

1. Rupture ou suspension de contrat

157. Lorsque le droit de grève est prévu par la loi, il n'y a pas, de la part d'un travailleur qui participe à une grève légale, de rupture de contrat. Dans la plupart des systèmes issus du droit romain, la relation de travail est maintenue pendant la grève; le contrat est suspendu et les modalités de versement des salaires diffèrent⁸⁸.
158. Au **Danemark**, il existe depuis longtemps une règle coutumière (appelée «règle de non-préjudice») qui garantit que la relation de travail rompue sera rétablie après un conflit du travail et que tous les travailleurs grévistes seront donc réintégrés à l'issue d'une grève⁸⁹. A **Maurice**, la suspension du contrat s'applique à toutes les grèves légales, mais aussi si le travailleur participe *pour la première fois* à une grève illégale.
159. Dans un certain nombre de pays de *common law*, la participation à une grève légale n'entraîne pas une rupture de contrat. Ainsi, en **République-Unie de Tanzanie**, la loi prévoit que «nonobstant les dispositions de toute loi, y compris la *common law*, une grève ou un lock-out légaux» ne correspondront pas à une rupture de contrat, un acte délictueux ou une infraction pénale. La situation est similaire en **Afrique du Sud**, au **Kenya** et en **Namibie**: lorsqu'une personne participe à une grève légale, il n'y a ni délit ni rupture de contrat. A **Grenade**, la période durant laquelle un employé s'absente de son travail pour participer à une grève n'interrompra pas la continuité de l'emploi ni ne sera prise en compte dans le calcul de la durée de l'emploi continu. Au **Canada**, les employeurs sont tenus de réintégrer les travailleurs ayant participé à une grève légale.
160. Dans d'autres pays de *common law*, une grève légale est considérée comme une rupture du contrat de travail et peut, dans certaines circonstances, aboutir à un licenciement. En **Irlande**, le fait qu'une grève soit légale n'entame pas le droit des employeurs à licencier des travailleurs grévistes, mais ces derniers ne peuvent pas être licenciés de manière sélective. Soit tous les travailleurs grévistes sont licenciés, soit aucun d'entre eux n'est licencié. Au **Royaume-Uni**, les travailleurs participant à une grève légale sont protégés contre le licenciement, mais seulement pour une période de douze semaines. Lorsque la grève dure plus longtemps, et si un employeur a déployé des efforts de bonne foi pour régler le conflit, les travailleurs peuvent être licenciés, sous réserve que tous ceux qui participent à la grève soient licenciés.
161. Aux **Etats-Unis**, un employeur ayant embauché des travailleurs de remplacement permanents n'est pas tenu de réintégrer les ex-grévistes si la grève est fondée sur des motifs économiques, mais il devra donner la priorité à ces travailleurs dans tout processus de recrutement ultérieur. Si la grève a été déclenchée en réponse à des pratiques déloyales en matière de travail, l'employeur est tenu de réintégrer les ex-grévistes⁹⁰.

⁸⁸ Par exemple en **Albanie**, en **Argentine**, à **Bahreïn**, au **Burundi**, au **Cambodge**, au **Chili**, en **Colombie**, aux **Comores**, au **Congo**, à **Djibouti**, au **Guatemala**, au **Honduras**, à **Madagascar**, au **Mali**, au **Panama**, en **Pologne**, en **République démocratique du Congo**, au **Sénégal**, au **Tchad**, au **Togo**, en **Turquie**, en **Uruguay**, au **Viet Nam** et au **Yémen**.

⁸⁹ Comité européen des droits sociaux, Conclusions XIX-3 (2010).

⁹⁰ *NLRB c. Mackay Radio & Telegraph Co.*, 304 U.S. 333 (1938).

2. Dédutions de salaire

- 162.** Les législations nationales qui traitent de la question de la déduction des jours de grève prévoient généralement que l'employeur n'est pas obligé de payer les salaires pendant la grève⁹¹. Dans certains pays, le paiement des salaires est interdit pendant la durée de la grève. Dans la plupart des cas, le non-paiement des salaires correspondant à la durée de la grève est considéré comme une simple conséquence de l'absence au travail et non comme une sanction. Ainsi, en **Albanie**, au **Botswana**, au **Cambodge**, en **Jordanie**, en **Lettonie**, à **Madagascar**, à **Maurice**, en **Namibie**, au **Togo** et à **Trinité-et-Tobago**, un employeur n'est pas tenu de rémunérer un employé pour des services que celui-ci ne rend pas pendant une grève. Au **Viet Nam**, le paiement des salaires dépend du caractère légal ou illégal de la grève ainsi que de la responsabilité de l'employeur. Si la grève est légale et que l'employeur est fautif, les salaires seront versés dans leur intégralité. Si l'employeur n'est pas fautif, le paiement peut être négocié. S'il s'agit d'une grève illégale, dans une situation de faute de l'employeur, les salaires seront versés dans une proportion de 50 à 70 pour cent. Les salaires ne sont pas versés en cas de grève illégale sans faute de l'employeur⁹². En **Equateur**, la loi dispose que les travailleurs peuvent bénéficier de leur rémunération pendant les jours de grève, sauf dans trois cas de figure: si le tribunal en décide de la sorte à l'unanimité; si la décision rejette toutes les revendications; et si la grève a été déclenchée en dehors des cas décrits à la section 497 du code, ou a été poursuivie après émission de la décision. Dans ces situations, les travailleurs grévistes ne bénéficient pas des garanties connexes.
- 163.** En pratique, dans bon nombre de pays, la question des déductions de salaire est souvent réglée par les parties elles-mêmes dans le contexte d'un accord signé à l'issue de la grève. En outre, beaucoup de syndicats disposent de fonds de soutien de la grève destinés à aider les travailleurs grévistes dont le salaire a été suspendu. En **Afrique du Sud** et en **République-Unie de Tanzanie**, les employeurs sont obligés de maintenir tout paiement en nature convenu (les repas, par exemple) et ne sont pas autorisés à expulser les travailleurs grévistes des logements de fonction. Des coûts équivalents pourront être récupérés après la fin de la grève. Cependant, en **République-Unie de Tanzanie**, la loi ajoute que rien n'empêchera un syndicat, un employeur ou une association d'employeurs de conclure une convention collective réglant ces questions différemment. A l'inverse, en **Turquie**, la loi dispose que l'employeur ne versera ni salaire ni prestation sociale aux travailleurs dont les contrats de travail sont suspendus pendant une période de grève, et que cette période ne sera pas prise en compte dans le calcul de l'indemnité de licenciement. La loi précise également que les conventions collectives ou les contrats de travail *ne peuvent* inclure aucune clause contraire à ces dispositions.
- 164.** En ce qui concerne les autres prestations de sécurité sociale, en **Lettonie** les employés participant à une grève ne reçoivent pas de salaire et les employeurs ne sont pas tenus de verser des cotisations de sécurité sociale pour ces employés, sauf si les parties au conflit du travail ont convenu d'un autre arrangement. En **Turquie**, pendant les grèves et les lock-out, les travailleurs bénéficient de prestations d'assurance conformément aux dispositions pertinentes. En **Albanie**, le droit à une rémunération est suspendu pendant la grève, mais cette suspension n'affecte pas les droits définis par la loi en matière de sécurité sociale, d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, et ne touche pas non plus l'ancienneté et ses conséquences. Aux **Pays-Bas**, les travailleurs qui participent à une grève légale perdent leur droit au salaire et n'ont pas droit aux prestations de sécurité

⁹¹ Par exemple l'Australie (à l'exception des arrêts de travail partiels).

⁹² BIT, 2006, *op. cit.*, paragr. 145.

sociale⁹³. En **Colombie**, la grève correspond aussi à une suspension du contrat de travail. Pendant la grève, l'employeur n'est pas tenu de cotiser à l'assurance contre les accidents du travail⁹⁴.

3. Sanctions en cas de grèves illégales

- 165. Licenciements.** Beaucoup de pays prévoient une protection des travailleurs grévistes contre les licenciements en garantissant que le recours à la grève ne constitue pas une suspension ou une rupture du contrat de travail (voir ci-dessus, *suspension du contrat*). Il arrive même que la protection s'étende aux grèves illégales. Ainsi, à **Malte**, où le temps de la grève ne constitue pas une interruption de service, la protection contre le licenciement vaut également en cas de grève menée alors que le conflit a été soumis à l'arbitrage obligatoire⁹⁵. Dans d'autres cas, comme en **Inde**, au **Kazakhstan** et aux **Philippines**, la participation à une grève illégale entraîne le licenciement. En **Egypte**, le non-respect de la législation en matière de grève est considéré comme une faute grave et donc passible de licenciement. Il en est de même en **Mauritanie**, où le travailleur n'a droit à aucune indemnité de licenciement. En **Indonésie**, ceci est considéré comme absence au travail et comme démission si le travailleur ne reprend pas le travail après y avoir été invité deux fois dans un délai de sept jours. En cas d'inobservation d'une annulation d'une grève décidée par le tribunal, la législation du **Pakistan** prévoit expressément le licenciement des travailleurs grévistes comme sanction. Au **Cambodge**, la loi dispose que les travailleurs tenus de fournir un service minimum qui ne se présentent pas pour ce faire sont considérés coupables de faute grave et encourent donc un licenciement.
- 166. Responsabilités civiles.** Dans les pays de *common law*, la conséquence principale d'une grève illégale est la non-application des immunités juridiques qui protégeraient autrement les travailleurs grévistes et les syndicats. L'action de grève est ainsi considérée comme une rescision ou une rupture matérielle du contrat de travail, pouvant donner lieu à une action en justice. Dans ces circonstances, il est permis aux employeurs de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre des travailleurs concernés ou de les licencier (au **Pakistan**, spécifiquement, le licenciement de travailleurs participant à une grève illégale nécessite une ordonnance de la Commission nationale des relations professionnelles). Ceux qui organisent des grèves illégales, généralement les syndicats, peuvent être coupables d'un ou de plusieurs préjudices économiques, comme un complot ou une incitation visant à une rupture de contrat, et peuvent donc être responsables à peine de dommages et intérêts. En **Irlande** et au **Royaume-Uni**, mais aussi dans d'autres juridictions comme en **Afrique du Sud**, au **Canada**, en **Inde** et en **République-Unie de Tanzanie**, le fait que la grève puisse être illégale peut être utilisé pour justifier la demande d'injonctions à l'encontre des syndicats, le but étant d'empêcher la grève de débiter ou de se poursuivre jusqu'à ce que la question de la légalité ait enfin été réglée par la cour ou le tribunal appropriés. Le non-respect de ces injonctions peut conduire à l'octroi de dommages et intérêts ou au lancement de poursuites pour outrage à la cour.
- 167. Sanctions pénales (y compris l'emprisonnement).** La plupart des législations qui restreignent ou interdisent le droit de grève prévoient diverses sanctions à l'encontre des travailleurs et des syndicats, y compris des sanctions pénales. Des sanctions spécifiques en cas de grève figurent dans le code pénal d'au moins 30 pays. Des peines spécifiques d'*emprisonnement* peuvent être infligées, dans certaines conditions, à des travailleurs grévistes ou aux

⁹³ B. Waas, 2014, *op. cit.*, p. 57.

⁹⁴ *Ibid.*, p. 58.

⁹⁵ BIT, 2006, *op. cit.*, paragr. 152.

organisateurs d'une grève illégale⁹⁶. Au **Cambodge**, la loi dispose qu'une grève doit être pacifique. La commission d'actes de violence pendant une grève est considérée comme une faute grave passible de sanctions, y compris une suspension du travail ou un licenciement disciplinaire.

- 168.** Dans certains cas, des peines d'emprisonnement peuvent aussi être prononcées à l'encontre de l'employeur ou de tout autre responsable qui licencie des employés en raison de leur participation à une grève légale (**Monténégro**). Aux **Philippines**, la loi dispose que des peines d'emprisonnement peuvent être infligées «à toute personne qui, aux fins d'organiser, de maintenir ou de prévenir des coalitions de capital ou de main-d'œuvre, des grèves de salariés ou des lock-out d'employeurs, a recours à la violence ou à des menaces en vue de contraindre ou forcer les travailleurs ou les employeurs dans le libre exercice légal de leur industrie ou de leur travail». En **Roumanie**, la loi stipule qu'une personne qui, par l'emploi de la menace ou de la violence, *empêche* un travailleur ou un groupe de travailleurs de participer à une grève légale ou de travailler pendant la grève, ou les y *contraint*, encourt une peine d'emprisonnement.
- 169.** Parfois, les travailleurs grévistes sont condamnés sur la base de dispositions plus générales de la législation pénale, comme en **République de Corée**, où le délit d'entrave à l'activité d'une entreprise est sévèrement puni (jusqu'à cinq ans de prison). En **Chine**, des travailleurs ont été condamnés sur la base de dispositions relatives aux atteintes à l'ordre public et aux entraves aux transports⁹⁷. Enfin, certains pays prévoient des peines d'emprisonnement en cas de non-comparution devant le conciliateur dans le cadre du règlement d'un conflit du travail (par exemple au **Bangladesh**), ou des sanctions pénales en cas de grève du zèle (par exemple au **Pakistan**).

VII. Statistiques sur les grèves dans le temps et dans différents pays

- 170.** L'annexe II contient des données statistiques sur les grèves et les lock-out, extraites de la base de données statistiques du BIT. La figure 1 indique que, dans les 56 pays pour lesquels des données étaient disponibles, le nombre de jours non travaillés en raison de grèves ou de lock-out était plus faible sur la période 2008-2013 que sur la période 2000-2007. La figure 2 contient des renseignements, pour les mêmes périodes, sur le nombre moyen de travailleurs ayant participé à des grèves ou des lock-out dans 53 pays (31 pays développés et 22 pays en développement). D'après les données, dans six des 22 pays en développement et dans huit des 31 pays développés, une augmentation du nombre de travailleurs impliqués dans des grèves ou des lock-out a été observée. La figure 3, qui porte sur les mêmes périodes, présente des données sur le nombre de jours de travail perdus en Europe en raison des grèves et des lock-out, ce nombre ayant augmenté dans neuf pays européens sur 29. La figure 4 présente des données pour 1998 et 2008 concernant les grèves et les lock-out dans un certain nombre de pays, par région (Afrique, Amériques, Asie et Pacifique, Europe et Asie centrale).

⁹⁶ Par exemple, en **Albanie**, en **Angola**, en **Arménie**, aux **Bahamas**, au **Bangladesh**, en **Equateur**, en **Ethiopie**, en **République démocratique du Congo** (fonctionnaires), aux **Fidji**, au **Guyana**, en **Inde**, en **Libye**, à **Madagascar**, en **Malaisie**, au **Monténégro**, au **Nigéria**, au **Pakistan** (services essentiels), en **Roumanie**, au **Rwanda** (membres des forces armées), au **Sénégal** (domaine de l'éducation), à **Singapour**, au **Tadjikistan**, à **Trinité-et-Tobago** (services essentiels) et en **Tunisie** (gens de mer).

⁹⁷ BIT, 2006, *op. cit.*, paragr. 167.

Annexe I

Modalités et pratiques de l'action de grève au niveau national

Cadre juridique et constitutionnel de l'action de grève au niveau national

Note: Le tableau ci-dessous fournit des exemples de mesures législatives en matière d'action de grève. Il n'est pas exhaustif et contient notamment les dispositions qui ont été adoptées ou amendées récemment dans ce domaine. Il est possible, en particulier lorsque la législation n'est pas revue par les organes de contrôle, que certaines références soient obsolètes ou incomplètes. Si tel est le cas, les gouvernements sont encouragés à envoyer des informations à jour à libsynd@ilo.org.

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
1. Afghanistan		Law on Gatherings, Strikes, and Demonstrations, 2003 Article 3 – Definition of strike Articles 6–7 – Prerequisites Article 8 – Other types of restrictions Articles 12–14 – The course of action Article 15 – Political strikes Articles 19 and 24 – Prohibition of violence and freedom of non-striking workers Article 21 – Restriction on strikes during state of emergency Article 26 – Prohibition of participation by military staff of the armed forces
2. Albania	Constitution Article 51 1. The <u>right of an employee to strike</u> in connection with work relations is guaranteed. 2. Limitations on particular categories of employees may be established by law to assure essential social services.	1995 Labour Code – Law No. 7961 of 12 July 1995 The right to strike – Articles 197–197.10 The entity entitled to go to strike The protection of the right to work and of the right to strike Lawfulness of strike Special cases Services of vital importance (essential services) Minimum services Solidarity strike The effects of the lawful strike The effects of the unlawful strike Termination of strike Criminal Code Article 264 – Forcing to attend or not a strike

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
3.	Algeria	Constitution Article 57 Le droit de grève est reconnu. Il s'exerce dans le cadre de la loi. Celle-ci peut en interdire ou en limiter l'exercice dans les domaines de défense nationale et de sécurité, ou pour tous services ou activités publics d'intérêt vital pour la communauté.	Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 modifiée portant sur les relations de travail Article 5 – Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants: ... recours à la grève. Loi n° 90-14 du 2 juin 1990 modifiée portant sur les modalités d'exercice du droit syndical Article 38 – Possibilité des syndicats de participer aux grèves Ordonnance n° 06-03 du 19 Jomada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique Article 36 – Reconnaissance du droit de grève aux fonctionnaires Loi n° 90-02 du 6 février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève Article 43 – Services essentiels Loi n° 91-27 du 21 décembre 1991 modifiant et complétant la loi n° 90-02 du 6 février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève
4.	Angola	Constitution Article 51 <i>(Right to strike and prohibition of lockouts)</i> 1. Workers shall have the <u>right to strike</u>. 2. ... 3. The law shall regulate the exercise of the <u>right to strike</u> and shall establish limitations on the services and activities considered essential and urgent in terms of meeting vital social needs.	Collective Bargaining Act No. 20-A/92 Strikes Act/Ley núm. 23/91 sobre la huelga Section 10 – Decision of strike Section 20(3) – Satisfaction of basic needs Section 27 – Penalties

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
5.	Antigua and Barbuda		Industrial Court Act, 1976 Part III – Lockouts and strikes 20. Strikes and lockouts prohibited during hearings, etc. 21. Stop order in the national interest 22. Offence for persons to contribute financial assistance to promote or support strike or lockout 23. Continuing offences Labour Code (No. 14 of 1975) Part III – Industrial action K19 Right to industrial action Limitation Application of limitations Penalties and sanctions Special provisions certain services The Essential Services Act, 2008 Schedule Section 2 – Essential services
6.	Argentina	Constitución Artículo 14 bis [...] Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el <u>derecho de huelga</u>. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. [...]	Ley núm. 25877, Régimen Laboral de 2004 Capítulo III – Conflictos colectivos de trabajo Artículo 24 – Servicios esenciales Ley núm. 14786, Conciliación Obligatoria, 22 de diciembre de 1958 Decreto núm. 272/2006 – Reglamentación a la que quedan sujetos los conflictos colectivos de trabajo que dieren lugar a la interrupción total o parcial de servicios esenciales o calificados como tales en los términos del artículo 24 de la ley núm. 25877. Facultades de la Comisión de Garantías prevista en el tercer párrafo del mencionado artículo.

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
7. Armenia	Constitution Article 32 Employees shall have the <u>right to strike</u> for the protection of their economic, social and employment interests, the procedure for and limitations thereon shall be prescribed by law.	2004 Labour Code Article 73 – Strike Article 74 – Declaration of a strike Article 75 – Restriction of strikes Article 76 – The body leading a strike Article 77 – Course of a strike Article 78 – Dispute about lawfulness of a strike; essential services Article 79 – Legal status and guarantees of strikes Article 80 – Actions prohibited to the employer upon declaration of and during the strike Article 81 – Termination of a strike Article 82 – Liability in case of illegal strike Act of 5 November 2000 on Trade Unions Article 20 – Right of trade unions to strike and other mass actions 2009 Law No. H-130-N to amend the Labour Code of the Republic of Armenia – Amends some provisions of the Labour Code concerning strike Criminal Code Article 155 – Forcing to refuse from participation in a strike or forcing to participate in a strike

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
8. Australia		Fair Work Act, 2009 Chapter 1 – Introduction Part 1-2 – Definitions Division 4 – Other definitions Section 19 – Meaning of industrial action Chapter 2 – Terms and conditions of employment Part 2-5 – Workplace determinations Chapter 3 – Rights and responsibilities of employees, employers, organizations, etc. Division 4 – Industrial activities Articles 346–350 Part 3-3 – Industrial action Division 2 – Protected industrial action Subdivision A – What is protected industrial action Articles 408–412 Subdivision B – Common requirements for industrial action to be protected industrial action Articles 413–414 Subdivision C – Significance of industrial action being protected industrial action Articles 415–416A Division 3 – No industrial action before nominal expiry date of enterprise agreement, etc. Division 4 – FWC orders stopping, etc., industrial action Articles 418–421 Division 5 – Injunction against industrial action if pattern bargaining is being engaged in Article 422 Division 6 – Suspension or termination of protected industrial action by the FWC; Essential services Articles 423–430 Division 7 – Ministerial declarations Articles 431–434 Division 8 – Protected action ballots Articles 435–469 Division 9 – Payments relating to periods of industrial action Articles 470–476
9. Austria		

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
10. Azerbaijan	Constitution Article 36. Right for strikes I. Everyone has the <u>right to be on strike</u>, both individually and together with others. II. <u>Right for strike</u> for those working based on labour agreements might be restricted only in cases envisaged by the law. Soldiers and civilians employed in the army and other military formations of the Azerbaijan Republic have no right to go on strike. III. Individual and collective labour disputes are settled in line with legislation.	Labour Code of 1 February 1999 Chapter 43 – Right to strike in order to resolve collective labour disputes Article 270 – Legal basis of strikes Article 271 – Making a decision to go on strike Article 272 – Informing the employer of the decision to strike Article 273 – Warning strike Article 274 – Group leading the strike Article 275 – Duties of the parties and relevant authorities during a strike Article 276 – Guarantees to individuals who refuse to participate in a strike Article 277 – Right of strikers to freely assemble Article 278 – Strike funds Article 279 – Ending or suspending a strike Article 280 – Situations in which the right to strike is limited or prohibited Article 281 – Sectors where strikes are forbidden; essential services Article 282 – Illegal strikes Article 283 – Compensation of employees who participate in a strike Article 286 – Liability for violation of the rules hereof for resolving collective labour disputes
11. Bahamas		Industrial Relations Act (Act No. 14 of 1970) as amended 2001 Part VI – Trade Dispute Procedure 72. Essential services 74. Strikes and lockouts 75. Illegal strikes and lockouts 76. Power of Minister to refer legal strike or lockout to Tribunal 77. Strikes and lockouts prohibited during hearings 80. Breach of contract involving danger to life or property 82. Prevention of intimidation or annoyance by violence or otherwise
12. Bahrain		Law No. 36 of 2012 – The promulgation of the labour law in the private sector Article 8 – Right to strike Law No. 49 of 2006 amending some provisions of the Workers Trade Union Law promulgated by Legislative Decree No. 33 of 2002 Section 21 – Strikes Workers’ Trade Union Law Section 21 – Strikes

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
13. Bangladesh		Labour Act, 2006 (XLII of 2006) 196. Unfair labour practices on the parts of workers 210. Settlement of industrial disputes 211. Strike and lockout 225. Prohibition on serving notice of strike or lockouts while proceeding pending 226. Power of labour court and tribunal to prohibit strike, etc. 227. Illegal strikes and lockouts 291. Penalty for unfair labour practices 294. Penalty for illegal strike or lockout 295. Penalty for instigating illegal strike or lockout 296. Penalty for taking part in or instigating go-slow 301. Penalty for non-compliance with the provisions of section 210(7) Export Processing Zones (EPZ) Workers Welfare Association and Industrial Relations Act of 2010 (Act No. 43 of 2010)
14. Barbados		2012 Employment Rights Act Article 2 – Definition of strike Part VIII – Voluntary dispute settlement procedure
15. Belarus	Constitution Article 41 ... Citizens shall have the right to protection of their economic and social interests, including the right to form trade unions and conclude collective contracts (agreements), and the <u>right to strike</u>. Article 84. The President of the Republic of Belarus shall: ... (23) have the right, in instances specified in the law, to defer a <u>strike</u> or suspend it for a period not exceeding three months.	Labour Code of 26 July 1999 (text No. 432) Part IV – General rules for the regulation of collective labour relations Sections 388–399 Law No. 1605-XII of 22 April 1992 on Trade Unions Article 22 – Right of trade unions to declare strikes Law No. 204-Z of 14 June 2003 on Public Service in the Republic of Belarus (text No. 2/953) Act No. 416 of 23 November 1993 on the fundamental principles of employment in the public service – Public service employees may not take part in strikes Presidential Decree No. 24 concerning the use of foreign gratuitous aid Act of 30 December 1997 on gatherings, meetings, street processions, demonstrations and picketing Article 11 – Picketing

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
16. Belgium		Code pénal social, 2010 Section 8 – Les prestations d'intérêt public, article 207 Loi du 11 juillet 1990 portant approbation de la Charte sociale européenne et de l'annexe, faites à Turin le 18 octobre 1961 Code pénal Article 141^{ter} – Aucune disposition du présent titre ne peut être interprétée comme visant à réduire ou entraver des droits ou libertés fondamentales tels que le droit de grève (...)
17. Belize		Labour (Amendment) Act, 2005 Part I – Preliminary Section 2 – Interpretation of strike Settlement Of Disputes In Essential Services Act, Chapter 298 (revised edition 2003) – Essential services Settlement of Disputes in Essential Services (Amendment) Act, 1996 (No. 17 of 1996) Settlement of Disputes (Essential Services) Order, 1977 Settlement Of Disputes In Essential Services Act, 1953 Section 2 – Application of the Act to persons employed by or under the Government Section 3 – Meaning of strike Section 15 – Prohibition of lockouts and strikes
18. Benin	Constitution Article 31 L'Etat reconnaît et garantit le <u>droit de grève</u>. Tout travailleur peut défendre, dans les conditions prévues par la loi, ses droits et ses intérêts soit individuellement, soit collectivement ou par l'action syndicale. Le <u>droit de grève</u> s'exerce dans les conditions définies par la loi. Article 98 Sont du domaine de la loi les règles concernant: [...] – du droit du travail, de la sécurité sociale, du droit syndical et du <u>droit de grève</u>;	Loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève Titre IV – De la réquisition Articles 13-20 – Services essentiels

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
19.	Bolivia, Estado Plurinacional de	Constitución Artículo 53 Se garantiza el derecho a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, de acuerdo con la ley.	Ley General del Trabajo / Decreto supremo de 24 de mayo de 1939, por el que se dicta la Ley General del Trabajo, elevado a ley el 8 de diciembre de 1942 Título X – De los conflictos Capítulo II – De la huelga y el <i>lock-out</i> Código Penal / Decreto supremo núm. 0667 por el que se aprueba el Texto Ordenado del Código Penal Artículo 234 – <i>Lock-out</i>, huelgas y paros ilegales Artículo 306 – Violencias o amenazas, por obreros y empleados Ley núm. 316, de 11 de diciembre de 2012, que despenaliza el derecho a la huelga y la protección del fuero sindical en materia penal
20.	Bosnia and Herzegovina	Constitution Article 4 – Non-discrimination The enjoyment of the rights and freedoms provided for in this Article or in the international agreements listed in Annex I to this Constitution shall be secured to all persons in Bosnia and Herzegovina without discrimination on any ground such as sex, race, colour, language, religion, political or other opinion, national or social origin, association with a national minority, property, birth or other status. Annex I includes, inter alia, ICESCR Article 8(d) of the ICESCR provides: “The <u>right to strike</u>, provided that it is exercised in conformity with the laws of the particular country.”	Act of 14 December 2005 on strike (<i>Zakon o strajku</i>) Act of 7 April 2000 on strike (text No. 90) Provides for general strike organization. Workers shall be free to participate or not in a strike. Strikes shall be organized by trade unions for the protection of economic and social rights of their members. Act on Strike, 1998
21.	Botswana		Trade Disputes Act, 2003 (Act No. 15 of 2004) (Cap. 48:02) Part VI – Unlawful industrial action and enforcement of collective labour agreements and decisions of the Industrial Court 39. Right to strike and lockout 40. Regulation of strikes and lockouts 41. Strikes and lockouts in compliance with this Part 42. Prohibition of certain strikes and lockouts Part VII – Protection of essential services, life and property Schedule – Essential services National industrial relations code of good practice, 2002 Part D – Collective bargaining Section 18 – Strikes and lockouts

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
22. Brazil	Constitution Article 9 The <u>right to strike</u> is guaranteed, it being the competence of workers to decide on the advisability of exercising it and on the interests to defend thereby. Paragraph 1. The law shall define the essential services or activities and shall provide with respect to the satisfaction of the community's undelayable needs. Paragraph 2. The abuses committed shall subject those responsible to penalties of the law.	Decreto-ley núm. 5452, de 1.º de mayo de 1943, por el que se aprueba la codificación de las leyes del trabajo Chapter VII – DAS PENALIDADES Section 1 Do “Lockout” E Da Greve / Article 722 Ley núm. 7783 sobre el Ejercicio del Derecho de Huelga, definición de las actividades esenciales, regulación de las necesidades perentorias de la comunidad, y por la que se provee a otros fines de 28 de junio de 1989
23. Brunei Darussalam		Trade Disputes Act, 1961 Part II – Trade disputes Article 7(7) – Essential services Article 9 – Illegal strikes and lockouts Article 10 – Penalty for illegal strikes and lockouts Article 11 – Penalty for giving financial aid to illegal strikes and lockouts Article 12 – Prosecutions Article 13 – Protection of persons refusing to take part in illegal strikes or lockouts Article 14 – Peaceful picketing and prevention of intimidation
24. Bulgaria	Constitution Article 50 Workers and employees shall have the <u>right to strike</u> in defence of their collective economic and social interests. This right shall be exercised in accordance with conditions and procedures established by law.	Regulations of 2003 on the organization and activities of the National Institute for Conciliation and Arbitration Railway Transport Act, 2000 Section 51 – Satisfactory transport services to be ensured to the public in case of strike Law for the Civil Servant, 1999 Article 47 – Right to strike Act of 6 March 1990 on the settlement of collective labour disputes Section 11(2) – Majority needed to call a strike State Gazette No. 87/27.10.2006 amending the Settlement of Collective Labour Disputes Act.

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
25.	Burkina Faso	Constitution Article 22 Le <u>droit de grève</u> est garanti. Il s'exerce conformément aux lois en vigueur.	Loi n° 028-2008/AN portant Code du travail au Burkina Faso Section 3 – Grève et lock-out Articles 382 et suivants Article 384 – Services minimums Article 386 – Occupation des lieux de travail Arrêté n° 2009-022/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 déterminant les emplois réquisitionnés et les conditions et modalités de réquisition en cas de grève Articles 2 et 3 – Services essentiels
26.	Burundi	Constitution Article 37 Le droit de fonder des syndicats et de s'y affilier ainsi que le <u>droit de grève</u> sont reconnus. La loi peut réglementer l'exercice de ces droits et interdire à certaines catégories de personnes de se mettre en <u>grève</u> . Dans tous les cas, ces droits sont interdits aux membres des corps de défense et de sécurité.	Décret-loi n° 1-037 du 07 juillet 1993 portant Code du travail Article 41 – Suspension du contrat de travail en cas de grève légale Articles 191-210 – Des différends collectifs Article 217 – Services minimums Chapitre 3 – Droit de grève (Articles 211-223) Section 1 – Disposition générale Section 2 – Restrictions à l'exercice du droit de grève Section 3 – Les effets de la grève Loi n° 1/015 du 29 novembre 2002 portant réglementation de l'exercice du droit syndical et du droit de grève dans la fonction publique
27.	Cambodia	Constitution Article 37 Les <u>droits de grève</u> et de manifestations pacifiques doivent s'exercer dans le cadre de la loi.	1997 Labour Law – Kram dated 13 March 1997 on the Labour Law Chapter XIII – Strikes and lockouts (Articles 318–337) General provisions Procedures prior to the strike Effects of a strike Illegal strikes 2000 Circular/Pakras on the Right to Strike – No. 005 MoSALVY
28.	Cameroon	Préambule de la Constitution: – La liberté d'association, la liberté syndicale et le <u>droit de grève</u> sont garantis dans les conditions fixées par la loi.	Loi n° 92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail Titre 9 – Des différends du travail Chapitre 2 – Du différend collectif Article 157 – Définitions et conditions de légitimité des grèves Article 165 – Sanctions

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
29. Canada	<i>In a judgment dated 30 January 2015, the Supreme Court of Canada found that the right to strike is protected under section 2(d) of the Charter of Rights and Freedoms by virtue of its unique role in the collective bargaining process.</i> Section 2 of the Charter of Rights and Freedoms Everyone has the following fundamental freedoms: ... (d) freedom of association.	Trade Unions Act of Canada (in force since 1 June 2001) Canada Labour Code, 1985 Article 3 – Definition of strike Article 87.3.1 – Strike ballot within the previous 60 days secret ballot simple majority of those voting Article 87.2.1 – Imposes minimum 72 hours' notice of strike or lockout Article 87.4 – Maintenance of activities Article 87.4.8 – Compulsory arbitration Article 87.6 – Reinstatement Article 87.7.1 – Specific minimum service provisions exist for the grain shipping industry Division VI – Prohibitions and enforcement Strikes and lockouts Article 88 – Definitions Article 89 – Certain requirements for calling a strike Article 90 – Limitations to the right to strike Article 94.2.1 – Prohibition of replacement hires Article 94.3 – Rights of striking workers Public Service Labour Relations Act, 2003 Section 4 – Essential services Division 8 – Essential services Section 119(1) – Essential services Division 14 – Prohibitions and enforcement Article 194 – Declaration or authorization of strike Québec / Décret n° 754-2007 du 28 août 2007 concernant le maintien des services essentiels en cas de grève dans certains services publics Québec / Décret n° 1227-2005 du 7 décembre 2005 relatif au maintien des services essentiels en cas de grève dans certains services publics

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
30. Cabo Verde	Constitution Article 64 – The right to strike and prohibition of lockout (1) The <u>right to strike</u> shall be guaranteed; workers have the right to decide on the occasions to strike and the interests which the strike is intended to defend. (2) The law shall regulate the exercise of the <u>right to strike</u>. (3) ...	2007 Labour Code / Decreto-Legislativo nº 5/2007 Section 2 – Right to strike 112. Notion of strike 113. Illegal strikes 114. Decision to go on strike 115. Advance notice 116. Representatives of striking workers 117. Strike pickets 118. Conciliation and mediation 119. Freedom to join a strike 120. Prohibition of replacing striking workers 121. Effects of strike 122. Obligations during strike 123. Determination of minimum services 124. Provision of minimum services 125. End of strike 126. Effects of illicit strikes 127. Remission
31. Central African Republic	Constitution Article 10 (...) Le <u>droit de grève</u> est garanti et s'exerce dans le cadre des lois qui le régissent et ne peut, en aucun cas, porter atteinte ni à la liberté de travail ni au libre exercice du droit de propriété.	Loi nº 09-004 du 29 janvier 2009 portant Code du travail Section III – De la grève et du lock-out Articles 377-386 Article 381 – Services minimums Loi nº 09-14 du 10 août 2009 portant statut général de la fonction publique Article 23 – Reconnaissance du droit de grève aux fonctionnaires Ordonnance nº 81/028 portant réglementation du droit de grève dans les services publics

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
32.	Chad	Constitution Article 29 Le <u>droit de grève</u> est reconnu. Il s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.	Loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du travail Article 133 – Suspension du contrat de travail en cas de grève légale Articles 455 et suivants – De la grève et du lock-out Articles 456-461 – L'exercice du droit de grève Loi n° 017-PR-2001 portant statut général de la fonction publique Article 9 – Reconnaissance du droit de grève aux fonctionnaires Loi n° 008/PR/2007 du 9 mai 2007 portant réglementation de l'exercice du droit de grève dans les services publics Articles 18-21 – Services essentiels
33.	Chile	Constitución Artículo 19, 16° [...] <u>No podrán declararse en huelga</u> los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso;	Código del Trabajo, 2011 (versión refundida) Artículos 303-414 Título VI – De la huelga y del cierre temporal de la empresa Artículos 369-385 Artículo 384 – Servicios esenciales Ley núm. 12927, Seguridad Interior del Estado Artículo 11 – El paro o huelga en ciertos servicios puede sancionarse con presidio o relegación.
34.	China		Trade Union Law of the People's Republic of China (amended 2001) Article 27 – Consultations to be held with the trade union in case of work stoppage or slowdown strike.
35.	Colombia	Constitución Artículo 56 Se garantiza el <u>derecho de huelga</u> , salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.	Ley núm. 50, de 28 de diciembre de 1990, por la que se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones Artículo 51 – Suspensión del contrato de trabajo por huelga Artículo 429 – Definición Artículo 444 – Decisión de los trabajadores Artículo 445 – Desarrollo de la huelga Artículo 448 – Funciones de las autoridades Artículo 449 – Efectos jurídicos de la huelga Artículo 450 – Casos de ilegalidad y sanciones

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
36.	Comoros		Code du travail de 2012 Titre IX – Des différends du travail Chapitre II – Du différend collectif Article 247 – Droit de grève Loi du 28 juin 2012 abrogeant, modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 84-108/PR portant Code du travail Article 68 – Suspension du contrat de travail pendant la grève Articles 247-249 – Droit de grève; services essentiels Loi n° 04-006 du 10 novembre 2004 portant statut général des fonctionnaires Article 9 – Reconnaissance du droit de grève aux fonctionnaires Code Pénal Article 391
37.	Congo	Constitution Article 25 A l'exception des agents de la force publique, les citoyens congolais jouissent des libertés syndicales et du <u>droit de grève</u> dans les conditions fixées par la loi.	Loi n° 45-75 instituant un Code du travail de la République populaire du Congo Titre 2 – Du contrat de travail Chapitre 2 – Du contrat de travail individuel Article 47 – De la suspension du contrat de travail Titre 8 – Du règlement des différends de travail Chapitre 2 – Du différend collectif (articles 242-249.4) Article 248-2 – Définition de la grève Article 248-3 – Grèves licites Article 248-4 – Grèves illicites ou abusives Articles 248.5-249.4 – Autres modalités Article 248-15 – Services minimums
38.	Costa Rica	Constitución Artículo 61 Se reconoce el <u>derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga</u>, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.	Código del Trabajo (refundido en 2014) Artículos 371-378 – De las huelgas legales e ilegales

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
39.	Côte d'Ivoire	Constitution Article 18 Le droit syndical et le droit de grève sont reconnus aux travailleurs des secteurs public et privé qui les exercent dans les limites déterminées par la loi.	Loi n° 95/15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail Chapitre 2 – Différends collectifs Articles 82.1-82.5 sur la définition et les modalités de la grève Section 5, article 82.11 – Arbitrage obligatoire Loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la fonction publique Décret n° 95-690 du 6 septembre 1995 portant modalités particulières d'exécution du service minimum en cas de grève dans les services publics Décret n° 94-92 du 2 mars 1994 portant modalités du service minimum en cas de grève dans un établissement public sanitaire et social Loi n° 92-571 du 11 septembre 1992 relative aux modalités de la grève dans les services publics
40.	Croatia	Constitution Article 60 The <u>right to strike</u> shall be guaranteed. The <u>right to strike</u> may be restricted in the armed forces, the police, the civil service and public services as specified by law.	Labour Act of 4 December 2009 (text No. 3635) Part XX – Strike and collective labour dispute resolution Article 269 – Strike and solidarity strike Article 270 – Disputes in which mediation is mandatory Article 274 – Resolution of disputes by arbitration Article 278 – Rules applicable to work assignments which must not be interrupted Article 279 – Effects of organization of a strike or participation in a strike Article 280 – Proportional reduction of salary and salary supplements Article 281 – Judicial prohibition of an illegal strike and compensation for damages Article 283 – Judicial jurisdiction to prohibit a strike or a lockout Article 284 – Strikes in the armed forces, police, state administration and public services Criminal Code Article 111 – Violation of the right to strike
41.	Cuba		

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
42. Cyprus	Constitution Article 27 1. The <u>right to strike</u> is recognised and its exercise may be regulated by law for the purposes only of safeguarding the security of the Republic or the constitutional order or the public order or the public safety or the maintenance of supplies and services essential to the life of the inhabitants or the protection of the rights and liberties guaranteed by this Constitution to any person. 2. The members of the armed forces, of the police and of the gendarmerie shall not have the <u>right to strike</u>. A law may extend such prohibition to the members of the public service.	Industrial Relations Code, 1977 (the Industrial Relations Code is a gentleman's agreement signed by the Social Partners in 1977) Part II – Procedural provisions B. Procedure for the settlement of grievances 1. Direct negotiations (d) Violations of collective agreements – Resort to strike
43. Czech Republic	Constitution Article 44 ... A law may place restrictions upon the exercise of the <u>right to strike</u> by persons who engage in professions essential for the protection of human life and health.	Act No. 2/1991 on collective bargaining Section 16 – Grounds for strike Section 17 – Conditions Section 18 – Participation Section 19 – Cooperation Section 20 – Unlawful strike
44. Democratic Republic of the Congo	Constitution Article 39 Le <u>droit de grève</u> est reconnu et garanti. Il s'exerce dans les conditions fixées par la loi qui peut en interdire ou en limiter l'exercice dans les domaines de la défense nationale et de la sécurité ou pour toute activité ou tout service public d'intérêt vital pour la nation.	Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail Section 1 – La conciliation préalable des conflits collectifs de travail Article 57 – Suspension du contrat de travail Article 305 – Demande devant le Tribunal de travail en cas de conflit collectif non résolu Article 315 – Cessation collective du travail Article 326 – Peine en cas de cessation collective du travail Loi n° 016/2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail Article 28 – Application de l'article 305 du Code du travail Note circulaire n° 12/CAB.MIN/ETPS/05/09 du 14 août 2009 relative aux instructions procédurales pour l'usage du droit de grève en République démocratique du Congo aux organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs, entreprises et établissements de toute nature Article 10 – Services essentiels Annexe

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
45.	Denmark		Labour Court and Industrial Arbitration Act, 2008 Part 1 – The Labour Court Section 9, subsection 2 – Work stoppage Section 12 – Illegal work stoppage Consolidation Act on Conciliation in Industrial Disputes, 2002 Part 1 – Conciliators Section 2(4) – Notices of work stoppage Section 4(4) – Work stoppage following failure of negotiations
46.	Djibouti	Constitution Article 15 (...) Le <u>droit de grève</u> est reconnu. Il s'exerce dans le cadre des lois qui le régissent. Il ne peut en aucun cas porter atteinte à la liberté du travail.	Loi n° 133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant Code du travail Articles 36, 41, 188, 189, 190 Décret n° 83-099/PR/FP du 10 septembre 1983 fixant les conditions d'exercice du droit syndical et du droit de grève Article 23 – Services essentiels Décret n° 95-0091/PRE du 5 septembre 1995 portant réquisition du personnel de certains services publics Article premier – Services essentiels
47.	Dominica		Industrial Relations Act (Act No. 18 of 1986) Part VIII – Settlement of trade disputes and managerial trade disputes Article 2 – Definition of essential services Schedule – Essential services Article 59 – Essential services Article 61 – When strike or lockout may occur Article 64 – When employee may participate in a strike Article 71 – No right to pay during strike
48.	República Dominicana	Constitución Artículo 62, 6 Para resolver conflictos laborales y pacíficos se reconoce el <u>derecho de trabajadores a la huelga</u> y de empleadores al paro de las empresas privadas, siempre que se ejerzan con arreglo a la ley, la cual dispondrá las medidas para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos o los de utilidad pública;	Ley núm. 16-92 que aprueba el Código del Trabajo Libro 6 – De los conflictos económicos, de las huelgas y de los paros Título I – De los conflictos económicos (Artículos 395-400) Título II – De las huelgas (Artículos 401-412)

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
49. Ecuador	Constitución Artículo 326 Párrafo 10 – Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. Párrafo 12 – Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. Párrafo 14 – Se reconocerá el <u>derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga</u>. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley. Párrafo 15 – Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.	Codificación del Código del Trabajo, 1997 (enmendado en 2012) Artículo 235 – Declaratoria de huelga Artículo 330 – Normas en caso de huelga Artículo 467 – Derecho de huelga Artículo 468 – Pliego de peticiones Artículo 469 – Término del conflicto Artículo 470 – Mediación obligatoria Artículo 471 – Prohibición de declaratoria de huelga Artículo 474 – Integración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje Artículo 485 – Apelación de los huelguistas Artículo 497 – Casos en que puede declararse la huelga Artículo 498 – Declaratoria de huelga Artículo 499 – Providencias de seguridad Artículo 501 – Prohibición de emplear trabajadores sustitutos Artículo 502 – Terminación de la huelga Artículo 504 – Remuneración durante los días de huelga Artículos 505-508 – Huelga solidaria Artículo 511 – Suspensión del contrato de trabajo Artículo 514 – Declaración de huelga en las instituciones y empresas que prestan servicios de interés social o público Artículos 515 y 522 – Servicios mínimos Artículo 521 – Servicios esenciales Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) Artículo 24 Ley general de Instituciones del Sistema Financiero Artículo 56 Código Penal Artículo 241 – Impedimento o limitación del derecho a huelga Artículo 346 – Paralización de un servicio público

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
50.	Egypt		Labour Code (No. 12 of 2003) Book 4 – Collective labour relationships Part IV – Collective labour litigations Articles 192–201 on strike action Trade Union Act No. 35 of 1976 (as amended by Act No. 12 of 1995) Section 14 Decree No. 1185 of 2003 determining the vital or strategic establishments where strike is forbidden
51.	El Salvador	Constitución Artículo 48 Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la <u>huelga</u>, salvo en los servicios públicos esenciales determinados por la ley. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento en que éstos se inicien. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio. Artículo 221 Se <u>prohíbe la huelga</u> de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos.	Código del Trabajo, decreto núm. 15, de 23 de junio de 1972 Capítulo III – Del procedimiento en los conflictos colectivos económicos o de intereses Sección 7 – De la huelga (Artículos 527-538) Sección 9 – De la calificación de la huelga y el paro (Artículos 546-565) Sección 10 – De la terminación de la huelga y el paro (Artículo 566)
52.	Guinea Ecuatorial	Constitución Artículo 10 El <u>derecho a la huelga</u> es reconocido y se ejerce en las condiciones previstas por la ley.	Ley núm. 12/1992, de fecha 1.º de octubre, de Sindicatos y Relaciones Colectivas de Trabajo Título segundo – Relaciones colectivas de trabajo Capítulo I – Negociación colectiva Capítulo II – Huelga Capítulo III – Cierre patronal Capítulo IV – Procedimientos para la solución de los conflictos de trabajo Capítulo V – Sanciones
53.	Eritrea		Labour Proclamation (No. 118/2001) Title IX – Strike and lockout and unfair labour practices Article 115 – Strike and lockout Article 116 – Legality of a strike Article 117 – Labour dispute resolution in undertakings which supply essential services

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
54. Estonia	Constitution Article 29 ... Everyone may freely belong to unions and federations of employees and employers. Unions and federations of employees and employers may uphold their rights and lawful interests by means which are not prohibited by law. The conditions and procedure for the exercise of the <u>right to strike</u> shall be provided by law.	Trade Unions Act of 14 June 2000 (as amended 2010) Section 18 – Rights of trade unions (1) In order to exercise their competence, trade unions have the right to: ... (6) in order to achieve their objectives, organise meetings, political meetings, street parades, pickets and strikes pursuant to the procedure prescribed by law; ... Civil Service Act of 13 June 2012 Article 59 – Strike ban on official 2000 Imprisonment Act Article 135 – A prison officer is prohibited to participate in strikes, pickets and other service-related pressure activities Act on resolution of collective labour disputes of 5 May 1993 (consolidation) Article 13 – Creation of right to strike or lockout Chapter III – Strikes and lockouts Article 14 – Decision-making Article 15 – Advance notice of strike or lockout Article 16 – Direction of strike Article 18 – Warning and support strike Article 19 – Postponement or suspension of strike or lockout Article 20 – Freedom to participate in strike Article 21 – Restrictions on right to strike Article 22 – Unlawful strikes and lockouts Article 23 – Declaration of strikes or lockouts as unlawful Article 24 – Rights and liability of participants in strikes or lockouts Article 25 – Remuneration during strike or lockout Article 26 – Liability in case of strike or lockout declared unlawful Article 28 – Making up for time lost by reason of strike

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
55.	Ethiopia	Constitution Article 42 1. (a) Factory and service workers, farmers, farm labourers, other rural workers and government employees whose work compatibility allows for it and who are below a certain level of responsibility, have the right to form associations to improve their conditions of employment and economic well-being. This right includes the right to form trade unions and other associations to bargain collectively with employers or other organizations that affect their interests. (b) Categories of persons referred to in paragraph (a) of this sub-article have the right to express grievances, including the <u>right to strike</u>. (c) Government employees who enjoy the rights provided under paragraphs (a) and (b) of this sub-article shall be determined by law. ...	Labour Proclamation No. 377/2003 Part 9 – Labour dispute Article 136 – Definition of strike Chapter 5 – Strike and lockout General Conditions to be fulfilled Procedure for notice Prohibited actions (Articles 157–160) Criminal Code/Proclamation No. 414/2004 Article 420 – Penalties Article 421 – Unlawful striking
56.	Fiji		Employment Relations Promulgation, 2007 Part 18 – Strikes and lockouts 175. Secret ballot a prerequisite to strike 177. Unlawful strikes or lockouts 178. Lawful strikes or lockouts on grounds of safety or health 179. Effect of lawful strikes or lockouts 180. Power of the Minister to declare strike or lockout unlawful 181. Court may order discontinuance of strike or lockout 182. Employers not liable for wages 183. Record of strikes and lockouts 184. Prohibition of expulsion of members Part 19 – Protection of essential services, life and property 185. Object of this Part 186. Strikes in essential services Part 21 – Offences 250. Offences where strikes or lockouts are unlawful 256. Penalties Essential National Industries (Employment) Decree, 2011 27. Job actions, strikes, sick outs, slowdowns, and lockouts Public Service (Collective Bargaining) Act, 1973 (No. 123)

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
57.	Finland	Constitution Section 13(2) – Freedom of assembly and freedom of association Everyone has the freedom of association. Freedom of association entails the right to form an association without a permit, to be a member or not to be a member of an association and to participate in the activities of an association. The freedom to form trade unions and to organize in order to look after other interests is likewise guaranteed.	Act on Mediation in Labour Disputes, 1962 Chapter 2 – Arrangement of stoppages of work Section 7 – Notice of stoppage of work Section 8 – Deferment of stoppage of work Employment Contracts Act (55/2001, amendments up to 398/2013 included) Chapter 7 – Grounds for termination of the employment contract by means of notice Section 2.2 – Termination grounds related to the employee's person Collective Agreements Act, 1946
58.	France	Constitution Préambule Le <u>droit de grève</u> s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.	Décret n° 2008-1246 du 1^{er} décembre 2008 relatif aux règles d'organisation et de déroulement de la négociation préalable au dépôt d'un préavis de grève prévue aux articles L. 133-2 et L. 133-11 du Code de l'éducation Circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'Etat en cas de grève Loi n° 2007-1224 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs Loi n° 2012-375 du 19 mars 2012 relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers et à diverses dispositions dans le domaine des transports

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
59.	Gabon		Loi n° 3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail Chapitre II – Des conflits collectifs du travail Section 1 – De la grève Articles 342-352 Sous-section 2 – Des dispositions particulières concernant la grève dans les services publics Articles 353-355 Loi n° 1/2005 du 4 février 2005 portant statut général de la fonction publique Article 68 et 69 – Exercice du droit de grève par les agents publics; préavis et service minimum
60.	Gambia		Labour Act, 2007 – Act No. 5 of 2007 Article 137 – Picketing Article 138 – Secondary action Article 139 – Political action and action in breach of procedure Article 140 – Emergency provisions – Essential services
61.	Georgia	Constitution Article 33 The <u>right to strike</u> shall be recognized. Procedure of exercising this right shall be determined by law. The law shall also establish the guarantees for the functioning of services of vital importance.	Law on Trade Unions, 1997 Article 13 – Right to participate in settling collective labour disputes Criminal Code Article 165 – Encroachment upon right to strike
62.	Germany	<i>The constitutional guarantee of the right to strike has been established by the courts on the basis of article 9(3) of the Basic Law (Grundgesetz).</i> Basic Law Article 9(3) The right to form associations to safeguard and improve working and economic conditions shall be guaranteed to every individual and to every occupation or profession. Agreements that restrict or seek to impair this right shall be null and void; measures directed to this end shall be unlawful. Measures taken pursuant to article 12a, to paragraphs (2) and (3) of article 35, to paragraph (4) of article 87a, or to article 91 may not be directed against industrial disputes engaged in by associations within the meaning of the first sentence of this paragraph in order to safeguard and improve working and economic conditions.	

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
63.	Ghana		Labour Act, 2003 – Act No. 651 Part XIX – Strikes 159. Notice of intention to resort to strike or lockout 160. Strike and lockout 161. Cooling-off period 162. Essential services 163. Prohibition of strike or lockout in respect of essential services 164. Compulsory reference to arbitration 168. Illegal strike and lockout 169. Legal effect of lawful strike and lockout 170. Temporary replacement of labour 171. Picketing 175. Definitions of essential services and strike
64.	Greece	Constitution Article 23 1. The State shall adopt due measures safeguarding the freedom to unionize and the unhindered exercise of related rights against any infringement thereon within the limits of the law. 2. <u>Strike constitutes a right</u> to be exercised by lawfully established trade unions in order to protect and promote the financial and the general labour interests of working people. <u>Strikes</u> of any nature whatsoever are prohibited in the case of judicial functionaries and those serving in the security corps. The <u>right to strike</u> shall be subject to the specific limitations of the law regulating this right in the case of public servants and employees of local government agencies and of public law legal persons as well as in the case of the employees of all types of enterprises of a public nature or of public benefit, the operation of which is of vital importance in serving the basic needs of the society as a whole. These limitations may not be carried to the point of abolishing the <u>right to strike</u> or hindering the lawful exercise thereof.	Act No. 1264, respecting the democratization of the trade union movement and the protection of workers' trade union freedoms, 1982 Article 19 – Right to strike

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
65.	Grenada		Labour Relations Act (Act No. 15 of 1999) 45. Reporting of trade disputes 46. Power to refer dispute to Arbitration Tribunal Part IX – Employees' ancillary rights, etc. 64. Peaceful picketing and prevention of intimidation 65. Refusal to do strikers' work 66. Right to return to work after strike action 67. Negation of conspiracy re trade disputes 68. Negation of liability re interfering with another's business 69. Intimidation and annoyance Employment Act (Act No. 14 of 1999) 44. Continuity of employment pursuant to participation in strike
66.	Guatemala	Constitución Artículo 116 Se reconoce el <u>derecho de huelga</u> de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la tensión de los servicios públicos esenciales.	Código del Trabajo (2001) Título 7 – Conflictos colectivos de carácter económico Capítulo 1 – Huelgas (Artículos 239-244) Capítulo 3 – Disposiciones comunes a la huelga y al paro (Artículos 253-256) Decreto núm. 18-2001, por el que se enmienda el Código del Trabajo (en particular, la lista de trabajadores que no pueden ejercer el derecho de huelga) Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, decreto núm. 71-86, del Congreso de la República (enmendado por decreto núm. 35-96, de 28 de mayo de 1996) Sección 4 – Arbitraje obligatorio en caso de servicios no esenciales.
67.	Guinea	Constitution Article 20 [...] Le <u>droit de grève</u> est reconnu. Il s'exerce dans le cadre des lois qui le régissent. Il ne peut en aucun cas porter atteinte à la liberté du travail. La loi fixe les conditions d'assistance et de protection auxquelles ont droit les travailleurs.	Code du travail de 2014 Titre III – Conflits collectifs Chapitre 1 – La grève (Articles 431.1-431.10) Chapitre 3 – L'arbitrage Chapitre 4 – Exécution des accords de conciliation et des sentences arbitrales Arrêté n° 680/MTASE/DNTLS/95 du 24 octobre 1995 portant définition et détermination des services essentiels dans le cadre de l'exercice du droit de grève

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
68.	Guinea-Bissau	Constitution Article 47 1. It is recognized a workers' <u>right to strike</u> under the law which is responsible for defining the scope of professional interests to defend through the strike, and its limitations in essential services and activities in the interest of the pressing needs of society. 2. ...	Ley núm. 9/91, sobre la Huelga Se reconoce el derecho de huelga a los trabajadores en defensa de sus intereses socioprofesionales dentro de los límites de los demás derechos reconocidos a los ciudadanos. Se prohíbe la huelga en las fuerzas armadas y en la policía. Se prohíbe la discriminación de los trabajadores con motivo de su adhesión o no a una huelga. Se determinan los casos en que la huelga es ilegal y las prácticas ilícitas. Se garantiza la libertad de trabajo de los no adherentes y se prohíbe la sustitución de los trabajadores huelguistas. Se determinan los órganos competentes para declarar la huelga. Otras disposiciones de la ley se refieren a los piquetes de huelga, a la intervención conciliatoria, a los servicios mínimos, a la huelga con motivo de la aplicación de una norma legal o convencional, a la huelga en empresas o servicios de interés público esencial, a la finalización de la huelga, a la prohibición del cierre de talleres, a las sanciones, etc. (NATLEX)
69.	Guyana	Constitution Article 147(2) Except with his or her consent no person shall be hindered in the enjoyment of his or her <u>freedom to strike</u>. Judicial Service Commission Rules (included in the Constitution) Article 20 – Special provisions for officers of the judicial service commission concerning <u>strike action</u>.	Public Utility Undertakings and Public Health Services Arbitration Act (Chapter 54:01), as amended up to 2012 Section 12 – Prohibition of lockouts and strikes Section 19 – Penalty for participation in illegal strike Public Utility Undertakings and Public Health Services Arbitration (Amendment) Act, 2009 Article 6 – Schedule defining essential services Public Utility Undertakings and Public Health Services Arbitration Act (Chapter 54:01) Article 19 – Compulsory arbitration and the sanction (fine or imprisonment, as amended by the Public Utility Undertakings and Public Health Services Arbitration (Amendment) Act, 2009) imposed on workers who take part in an illegal strike.

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
70.	Haiti	Constitution Article 35.5 Le <u>droit de grève</u> est reconnu dans les limites déterminées par la loi.	Code du travail, 1984 Titre III – Des conflits du travail Chapitre VI – De la grève Article 204 – Conditions Article 205 – Formes de grève Article 206 – Légalité de la grève Article 207 – Suspension du contrat de travail Article 208 – Contenu de la grève Article 209 – Interdiction de la grève dans les services essentiels Article 210 – Grève illégale
71.	Honduras	Constitución Artículo 128, 13) Se reconoce el <u>derecho de huelga</u> y de paro. La ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que determine;	Decreto núm. 189, que promulga el Código del Trabajo Artículo 495 – Atribución exclusiva de la Asamblea Artículo 550 – Definición de huelga Artículo 551 – Objeto de la huelga Artículos 552-553 – Efectos jurídicos de las huelgas Artículos 555-557 – Restricciones al derecho de huelga en los servicios públicos Capítulo II – Declaración y desarrollo de la huelga (Artículos 562-568) Capítulo IV – Terminación de la huelga (Artículos 572-573) Capítulo VI – Disposiciones comunes a la huelga y al paro (Artículos 585-590)
72.	Hungary	2011 Fundamental Law Article XVII (2) Employees, employers and their representative bodies shall have a <u>statutory right to bargain</u> and conclude collective agreements, and to take any joint action or <u>hold strikes</u> in defence of their interests.	Act I of 2012 on the Labour Code Sections 216 and 266 2010 Amendment of Act VII of 1989 on Strikes
73.	Iceland		Act on Trade Unions and Industrial Disputes, No. 80/1938 (as amended 2011) Section II – Respecting strikes and lockouts Articles 14–19

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
74. India	Freedom of association subject to constitutional protection Article 19.1.c “All citizens shall have the right to ... form associations and unions”, but no mention of the right to strike. Main case law on constitutional protections is <i>All India Bank Employees v. National Industrial Tribunal</i> (1961) in which it is stated: “we have reached the conclusion that even a very liberal interpretation of sub-cl. (c) of cl. (1) of Art. 19 cannot lead to the conclusion that the trade unions have a guaranteed right to an effective collective bargaining or to <u>strike</u>, either as part of collective bargaining or otherwise. The <u>right to strike</u> or the right to declare a lockout may be controlled or restricted by appropriate industrial legislation”. The same judgment goes on to say “the right guaranteed by sub-cl.(c) of cl.(1) of Art. 19 does not carry with it a concomitant right that the unions formed for protecting the interests of labour shall achieve the purpose for which they were brought into existence, such that any interference, to such achievement by the law of the land would be unconstitutional unless the same could be justified as in the interests of public order or morality”.	Industrial Disputes Act, 1947 Article 2.q – Definition of strike Article 2.n – Definition of public services Article 10.3 – Power of referral Chapter V – Strikes and lockouts Sections 22–25 Chapter Vc – Unfair labour practices Section 25.u – Penalties Schedule 5, sections 4, 5, 6, 7, 8, 12, 15, Part II Trade Unions Act, 1926 Sections 17 and 18 The Central Civil Services (Conduct) Rules, 1964 Rule 7 – Demonstration and strikes
75. Indonesia		Act No. 13 of 2003 concerning manpower Part 8 – Institutes/agencies for the settlement of industrial relations disputes Articles 137–145 – Strikes Act No. 2 of 2004 on Industrial Relations Disputes Settlement Kapolri Regulation No. 1/2005 (Guidelines on the conduct of the Indonesian police to ensure law enforcement and order in industrial disputes)
76. Iran, Islamic Republic of		Labour Code of 20 November 1990 Section 142 refers to “stoppage of work” and “deliberate reduction of production by the workers”.
77. Iraq		Act No. 71 of 1987 promulgating the Labour Code Part VIII – Dispute resolution (Labour Code) Chapter I – Labour disputes Section 136

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
78. Ireland	Case law suggests that it is likely a <u>right to strike</u> can be derived from article 40.3 of the Constitution, which protects the “personal rights” of citizens, but this protection does not necessarily extend to other forms of industrial action, for example <i>Crowley v. Ireland and Others</i> (1980) and <i>Talbot (Ireland) v. Merrigan and Others</i> (1981).	Industrial Relations Act, 1990 Part II – Trade Union Law Section 8 – Definitions Section 10 – Acts in contemplation or furtherance of trade dispute Section 11 – Peaceful picketing Section 12 – Removal of liability for certain acts Section 13 – Restriction of actions of tort against trade unions Section 14 – Secret ballots Section 15 – Power to alter rules of trade unions Section 16 – Enforcement of rule for secret ballot Section 17 – Actions contrary to outcome of secret ballot Section 18 – Non-application of sections 14–17 to employers’ unions Section 19 – Restriction of right to injunction Unfair Dismissals Act, 1977 Article 5 – Strike dismissal
79. Israel		Settlement of Labour Disputes Law, 5717-1957 Part Two – Conciliation Article 5A – Duty to give notice of strike or lockout Part Four – Collective agreements in public service Article 37A – Definitions Unprotected strike or lockout Part Four – Collective agreements in public service Article 37A – Definitions Unprotected strike – A strike of employees in a public service where a collective agreement applies, except a strike unconnected with wages or social conditions and declared or approved by the central national governing body of the authorized employees’ organization.
80. Italy	Constitution Article 40 Le <u>droit de grève</u> doit s’exercer dans le respect de la loi.	Loi n° 83 du 11 avril 2000 portant modifications et compléments à la loi n° 146 du 12 juin 1990 réglementant le droit de grève dans les services publics essentiels ainsi que les droits de la personne prévus par la Constitution Loi n° 146/1990 portant dispositions relatives à l’exercice du droit de grève dans les services publics essentiels et à la sauvegarde des droits de la personne protégés par la Constitution et instituant une commission de garantie de l’application de la loi

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
81. Jamaica		Labour Relations and Industrial Disputes Act, 1975 Section 2 – Definitions Section 9 – Industrial disputes in undertakings providing essential services Section 10 – Ministry may act in public interest to settle dispute Section 11 – Reference of disputes to the tribunal at the request of the parties Part III – Establishment and functions of the industrial disputes tribunal Section 13 – Unlawful industrial action Section 31 – Prohibition of industrial action while appeals from the tribunal are pending in court Section 32 – Prohibition of industrial action prejudicial to the national interests
82. Japan	<i>According to the courts, dispute acts, including strikes, are protected by article 28 of the Constitution.</i> Constitution Article 28 The right of workers to organize and to bargain and act collectively is guaranteed.	Labour Union Act (Act No. 174 of 1 June 1949) Article 5(2) – The constitution of a labour union shall include the provisions listed in any of the following items: ... (viii) that no strike shall be started without a majority decision made by direct secret vote either of the union members or of delegates elected by direct secret vote of the union members. Article 8 – An employer may not make a claim for damages against a labour union or a union member for damages received through a strike or other acts of dispute which are justifiable acts. Labour Relations Adjustment Law (Law No. 25 of 27 September 1946 as amended through Law No. 82 of 14 June 1988) Provides for conciliation, mediation, arbitration, and emergency arbitration.
83. Jordan		Labour Law and its Amendments No. 8 of the Year 1996 Articles 134–136 – Strike action Regulation No. (8) of the Year 1998 – The regulation of the conditions and procedures of strike and lockout

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
84. Kazakhstan	Constitution Article 24 Paragraph 3 – The right to individual and collective labour disputes with the use of methods for resolving them, stipulated by law including <u>the right to strike</u> , shall be recognized.	Labour Code of the Republic of Kazakhstan No. 251 of 15 May 2007 Article 296 – Guarantees in connection with settlement of a collective labour dispute Article 297 – Obligations of the parties and mediation bodies in settling collective labour disputes Article 298 – The right to strike Article 299 – Announcement of a strike Article 300 – Powers of the body heading the strike Article 301 – Obligations of the parties to the collective labour dispute during a strike Article 302 – Guarantees to employees in connection with a strike being called Article 303 – Illegal strikes Article 304 – Consequences of a strike being declared illegal Criminal Code Article 335 – Directing of a prohibited strike, and impeding the work of an enterprise or an organization under the conditions of an emergency situation.
85. Kenya	Constitution Article 41 (1) Every person has the right to fair labour practices. (2) Every worker has the <u>right</u> : (c) to form, join or participate in the activities and programmes of a trade union; and (d) <u>to go on strike</u> .	Employment Act, 2007 Part I – Preliminary Section 2 – Interpretation – definition Labour Relations Act, 2007 Part X – Strikes and lockouts Section 76 – Protected strikes and lockouts Section 77 – Powers of industrial court Section 78 – Prohibited strikes or lockouts Section 79 – Strike or lockout in compliance with this Act Section 80 – Strike or lockout not in compliance with this Act

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
86. Kiribati		Industrial Relations Code (Amendment) Act, 2008 Industrial Relations Code, 1998 Article 27 – Strike, lockout or boycott unlawful where procedures are not exhausted Article 28 – Strike, lockout or boycott where award or agreement still in force Article 30 – Offences where strike, lockout or boycott unlawful Part VI – Protection of essential services, life and property Article 37 – Protection of life and property Article 39 – Strike ballots (<i>see amendments 2008</i>) Extradition Act, 2003 <i>Terrorist offence</i> – However, an act is <u>not</u> a terrorist act if it is committed as part of ... <i>industrial action</i> and is not intended to result in any harm ...
87. Korea, Republic of	Constitution Article 33 (1) To enhance working conditions, workers shall have the right to independent association, collective bargaining, and <u>collective action</u>. (2) Only those public officials, who are designated by Act, shall have the right to association, collective bargaining, and <u>collective action</u>. (3) The right to <u>collective action</u> of workers employed by important defence industries may be either restricted or denied under the conditions as prescribed by Act.	Trade Union and Labour Relations Adjustment Act, 1997 (Law No. 5310) (as amended 2010) Chapter IV – Industrial action Article 37 (Basic principles of industrial action) Article 38 (Guidance and responsibility of trade union) Article 39 (Restriction on detention of workers) Article 40 (Support for labour relations) Article 41 (Restriction on and prohibition of industrial action) Article 42 (Prohibition of acts of violence) Article 43 (Restriction on hiring by employer) Article 44 (Prohibition of demands for wage payment during the period of industrial action) Article 45 (Adjustment precedent to industrial action) Act on the Establishment, Operation, etc. of Public Officials' Trade Unions, 2005 Article 1 (Prohibition of industrial action) – A trade union and its members shall not take any action, including strikes
88. Kuwait		Law No. 6/2010 concerning Labour in the Private Sector Chapter V – Collective Labour Relations/Section 3 – Collective labour disputes

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
89.	Kyrgyzstan	Constitution Article 43 Everyone shall have the <u>right to strike</u> .	Labour Code of 4 August 2004 (text No. 106) Article 436 – Right to the strike Article 437 – Announcement of the strike Article 438 – The organ heading the strike Article 439 – Obligations of the parties of the collective employment dispute during the strike Article 440 – Illegal strikes Article 441 – Guarantees and the legal status of workers in connection with carrying out the strike Article 443 – Responsibility for evasion from participation in conciliatory procedures and failure to carry out of the agreement reached as a result of conciliatory procedure Article 444 – Responsibility of workers for illegal strikes Article 445 – Maintaining documentation in case of permission of the collective employment dispute
90.	Lao People's Democratic Republic		Labour Law, 2013 Article 154 – Prohibition of work stoppage during disputes

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
91.	Latvia	Constitution Article 108 Employed persons have the right to a collective labour agreement, and the <u>right to strike</u>. The State shall protect the freedom of trade unions.	Law on Trade Unions of 1990 (as amended 2005) Section 20 – Right of trade unions to declare strikes Trade unions have the right to declare strikes in accordance with the procedures specified by law. 1998 Act on Strikes (amended in 2002 and 2005) Part I – General conditions Sections 1–7 Part II – Pre-strike negotiations Sections 8–10 Part III – Declaration of strikes Sections 11–15 Part IV – Limits of the right to strike Sections 16–18 Part V – Supervision of the strike procedure Sections 19–22 Part VI – Illegality of the strike or the strike declaration Sections 23–25 Part VII – The rights and obligations of employees during the strike Sections 26–33 Part VIII – Responsibility for contravention of this Act Section 34
92.	Lebanon		Penal Code – Legislative Decree No. 340 of 1943 Article 342 – Sanction for suspension of inter-urban or international transport, postal, telegraphic or telephone communications or public water or electricity distribution service. Article 343 – Sanctions for anyone who has led or maintained a concerted work stoppage by means of a gathering on public roads or places or by occupying workplaces.

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
93.	Lesotho		1992 Labour Code Part XIX – Strikes, lockouts and essential services 3. Definition 229. Notice of strikes and lockouts 230. When strike lockout lawful 231. Offences in connection with strikes and lockout declared unlawful 232. Threat to essential services Part XX – Picketing, intimidation and other matters related to trade disputes 233. Peaceful picketing and prevention of intimidation 234. Intimidation 235. Conspiracy in trade disputes Public Services Act (2005) Article 19 – Prohibition for public officers
94.	Liberia		Labour Practices Law, 1956 Title 18A – Labour Practices Law Part VI – Labour organizations Chapter 44 – Unlawful picketing, strikes and boycotts Section 4403 – Essential services Section 4503 – Notice and secret ballot for strike Section 4506 – Unlawful strikes against Government
95.	Libya		1970 Labour Code Part IV – Trade unions Part V – Labour disputes, section 150 – Requirements for prior conciliation and arbitration Part VI – Penalties, section 176 – Liability for contravention of section 150 Law No. 12 of 1378 (2010) on Labour Relations Chapter 4 – Labour disputes, conciliation and arbitration, sections 101–109

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
96. Lithuania	Constitution Article 51 While defending their economic and social interests, employees shall have <u>the right to strike</u>. The limitations of this right and the conditions and procedure for its implementation shall be established by law.	Labour Code, 2002 Part I Chapter III – Representation of labour law subjects Article 22(3) – Right of employees to organize and manage strikes Chapter X – Regulation of collective labour disputes Article 76 – Definition of strike Article 77 – Declaration of a strike Article 78 – Restrictions on strikes Article 79 – Body leading a strike Article 80 – Course of a strike Article 81 – Lawfulness of a strike Article 81(4) – Essential services Article 82 – Legal status and guarantees of the employees on strike Law on Works Councils, 2004 Chapter V – Rights and duties of the Works Council Article 19 – Rights of the Works Council Article 19(10) – Decision to call a strike Law On Public Service, 1999 Chapter IV – Duties and rights of civil servants Article 21.1(10) – Right of civil servants to strike

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
97.	Luxembourg	Constitution Article 11 4) La loi garantit le droit au travail et l'Etat veille à assurer à chaque citoyen l'exercice de ce droit. La loi garantit les libertés syndicales et organise le <u>droit de grève</u>.	Code du travail Article L162-11 – Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective Article L.163-2, paragraphe 1) – Avant toute grève ou lock-out, les litiges collectifs visés aux points 1 et 2 de l'article L163-1, paragraphe 2), sont portés obligatoirement devant l'Office national de conciliation. Article L163-2, paragraphe 5) – Jusqu'à la constatation de la non-conciliation par l'Office national de conciliation les parties s'abstiendront [...] ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out. Loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat Chapitre 11 – Droit d'association, représentation du personnel Article 36, paragraphe 1) – Les fonctionnaires jouissent de la liberté d'association et de la liberté syndicale. Toutefois, ils ne peuvent recourir à la grève que dans les limites et sous les conditions de la loi qui en réglemente l'exercice. Arrêt du 24 juillet 1952 de la Cour de cassation luxembourgeoise «La participation à une grève professionnelle, légitime et licite, constitue pour le travailleur un droit proclamé implicitement par l'article 11, alinéa 5, de la Constitution.» Confirmé par arrêt du 15 décembre 1959.
98.	Madagascar	Constitution Article 33 Le <u>droit de grève</u> est reconnu sans qu'il puisse être porté préjudice à la continuité du service public ni aux intérêts fondamentaux de la nation. Les autres conditions d'exercice de ce droit sont fixées par la loi.	Loi n° 2003-044 portant Code du travail Titre VII – Du différent de travail Chapitre II – Du règlement des différends collectifs de travail Section 2 – La grève Articles 13 et 229 – Suspension du contrat de travail pendant certaines actions de grève Articles 220-227 – De l'arbitrage Article 228 – Réquisition de travailleurs Article 258 – Pénalités

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
99.	Malawi		Labour Relations Act, 1996 Article 2 – Definition Part V – Dispute settlement 46. Strike or lockout procedures 47. Strike or lockout in essential services 48. Status of collective agreement and employment contract 49. Civil immunity 50. Right to return to employment 51. Temporary replacement labour 52. Refusal to do strikes' work 53. Peaceful picketing 54. Injunction in respect of strike or lockout
100.	Malaysia		Industrial Relations Act, 1967 Article 2 – Definition Part IX – Trade disputes, strikes and lockouts and matters arising therefrom Article 43 – Restrictions on strikes and lockouts in essential services Article 44 – Prohibition of strikes and lockouts Article 45 – Illegal strikes and lockouts Article 46 – Penalty for illegal strikes and lockouts Trade Unions Act, 1959 Article 2 – Definition 25A. Strikes and lockouts 40. Secret ballot First schedule – Section 38
101.	Maldives, Republic of	Constitution Article 31 Every person employed in the Maldives and all other workers have the <u>freedom</u> to stop work and <u>to strike</u> in order to protest.	<i>New Labour Relations Act under discussion, which will address the right to strike.</i>

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
102. Mali	Constitution de 1992 Article 21 Le <u>droit de grève</u> est garanti. Il s'exerce dans le cadre des lois et règlements en vigueur. [Constitution de 2012 – article 32 L'Etat reconnaît et garantit le <u>droit de grève</u>. Tout travailleur peut défendre, dans les conditions prévues par la loi, ses droits et ses intérêts soit individuellement, soit collectivement par l'action syndicale. Le <u>droit de grève</u> s'exerce dans les conditions définies par la loi.]	Loi n° 92-020/AN-RM du 23 septembre 1992 portant Code du travail Article L.34 (7) – Suspension du contrat de travail pendant la grève Article L.231 – Grève illicite pendant la procédure de conciliation et ses effets Article L.311 – Interruption immédiate des opérations de placement pendant la grève Code pénal de 2001 Chapitre VII – Coalition de fonctionnaires Article 82 – Les dispositions qui précèdent ne portent en rien préjudice au droit de grève et à la liberté de se regrouper au sein d'organisations de coopération ou d'organisations syndicales de leur choix pour la défense de leurs intérêts professionnels. Loi n° 87-47/AN-RM du 4 juillet 1987 relative à l'exercice du droit de grève dans les services publics Décret n° 90-562/PRM du 22 décembre 1990 fixant la liste des services et emplois et les catégories de personnel indispensable à l'exécution du service minimal en cas de cessation concertée du travail dans les services publics de l'Etat et des collectivités territoriales et des organismes personnalisés chargés de la gestion d'un service public
103. Malta		Employment and Industrial Relations Act, Chapter 425 (Act XXII of 2002) Article 63 – Immunity of trade unions and employers' associations to actions in tort Article 64 – Acts in contemplation or furtherance of trade disputes – Exclusion of persons employed in essential services Article 65 – Peaceful picketing Article 73 et seq. – Industrial tribunal
104. Marshall Islands		

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
105. Mauritania	Constitution Article 14 Le <u>droit de grève</u> est reconnu. Il s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.	Loi n° 2004-017 portant Code du travail Titre II – Règlement des différends collectifs Chapitre IV – Arbitrage (Articles 350-356) Article 350 – Décision ministérielle de recourir à l'arbitrage Chapitre V – Grève et lock-out (Articles 357-366) Article 357 – Définition Article 358 – Préavis de grève Article 359 – Obligations des grévistes Article 360 – Réquisition Article 361 – Effets de la grève licite Article 362 – Grève illicite Article 363 – Effets de la grève illicite
106. Mauritius		Employment Relations Act, 2008 (Act No. 32 of 2008), as amended by the Employment Rights (Amendment) Act, 2013 (No. 6 of 2013) Part VII – Strikes and lockouts 76. Right to strike and recourse to lockout 77. Limitation on right to strike or recourse to lockout 78. Strike ballot 79. Notice of strike or lockout 80. Picketing 81. Minimum service 82. Acute national crisis 83. Legal effect of strike on contract of employment 84. Civil and criminal immunity Employment Rights Act, 2008 (Act No. 33 of 2008) 9. Continuous employment

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
107. Mexico	Constitution Title VI – Labour and social security Article 123. (50) The Congress of the Union, without contravening the following basic principles, shall formulate labour laws which shall apply to: 19. Workers, day labourers, domestic servants, artisans (<i>obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos</i>) and in a general way to all labour contracts: ... q. The laws shall recognize strikes and lockouts as rights of workmen and employers. r. <u>Strikes</u> shall be legal when they have as their purpose the attaining of equilibrium among the various factors of production, by harmonizing the rights of labour with those of capital. In public services it shall be obligatory for workers to give notice ten days in advance to the Board of Conciliation and Arbitration as to the date agreed upon for the suspension of work. <u>Strikes</u> shall be considered illegal only when the majority of strikers engage in acts of violence against persons or property, or in the event of war, when the workers belong to establishments or services of the Government. ... v. (54) An employer who dismisses a worker without justifiable cause or because he has entered an association or union, or for having taken part in a lawful <u>strike</u>, shall be required, at the election of the worker, either to fulfil the contract or to indemnify him to the amount of three months' wages. The law shall specify those cases in which the employer may be exempted from the obligation of fulfilling the contract by payment of an indemnity. He shall also have the obligation to indemnify a worker to the amount of three months' wages, if the worker leaves his employment due to lack of honesty on the part of the employer or because of ill-treatment from him, either to himself or to his wife, parents, children, or brothers and sisters. An employer may not relieve himself of this responsibility when the ill-treatment is attributable to his subordinates or members of his family acting with his consent or tolerance.	Federal Labour Law, 1970 Title VIII – Strikes Chapter I – General provisions Article 440 – Definition of strike Article 441 – Illegal strikes Chapter II – Objectives and procedures Article 450 – Objectives Article 451 – Requirements Article 469 – End of strike Article 925 – Public services Federal Act on State Employees Section 94, Title 4 – Right to strike in limited circumstances for state employees Section 99(II) – Requirements for support of strike

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
	The branches of the union, the governments of the federal district and of the federal territories and their workers: ... j. Workers shall have the right to associate together for the protection of their common interests. They may also make use of the <u>right to strike</u> after first complying with requirements prescribed by law, with respect to one or more offices of the public powers, whenever the rights affirmed by this article are generally and systematically violated.	
108. Moldova, Republic of	Constitution Article 45 – Right to strike (1) The <u>right to strike</u> shall be acknowledged. Strikes may be unleashed only with the view of protection the employees' professional interests of economic and social nature. (2) The law shall set forth conditions governing the exercise of the <u>right to strike</u>, as well as the responsibility for illegal unleash of the strikes.	2003 Labour Code Part XII – Chapter III Settlement of collective labour conflicts Chapter IV The strike Article 362 – Strike announcement Article 363 – Strike organization at the enterprise Article 364 – Strike organization at the territorial level Article 365 – Strike organization at the branch level Article 366 – Strike organization at the national level Article 367 – Place of holding the strike Article 368 – Strike suspension Article 369 – Restriction of participation to strikes Article 370 – Responsibility for illegal organization of strikes Law No. 1129 of 7 July 2000 on trade unions Article 22 – The right to organize and conduct meetings Criminal Code Article 357 – Organizing or leading an illegal strike and hindering the activity of an enterprise, institution, or organization in conditions of emergency, siege, or a military situation.

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
109. Mongolia		Labour Law of Mongolia of 14 May 1999 Chapter 10 – Settlement of collective labour disputes Article 119 – Exercise of the right to strike Article 120 – Announcing a strike; temporary denial of access to the workplace Article 121 – Parties which may organize a strike; suspension and termination of a strike Article 122 – Prohibition, postponement, or temporary suspension of a strike Article 123 – Deeming a strike or denial of access to the workplace unlawful Article 124 – Guarantees of the rights of employees related to the settlement of a collective labour dispute
110. Montenegro	Constitution Article 66 – Strike The employed shall have <u>the right to strike</u> . The <u>right to strike</u> may be limited to the employed in the army, police, state bodies and public service with the aim to protect public interest, in accordance with the law.	2003 Act on Strikes The concept of strike and decision-making freedom Types of strike Making a decision on strike Elements of the decision to go on strike Announcement of strike Initiating the procedure of conciliation, mediation and arbitration Obligations of a strike committee and strike participants Termination of strike Strike in specific activities Minimum work process Strike announcement Initiating the procedure of conciliation, mediation and arbitration Cooperation with the employer and execution of its instructions Protection of employees' rights Obligations of the employer Termination of employment Picket duty Authorizations of the state body Inspection supervision Penalties for offences Criminal Code Articles 227 and 228

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
111. Morocco	Constitution Article 29 Sont garanties les libertés de réunion, de rassemblement, de manifestation pacifique, d'association et d'appartenance syndicale et politique. La loi fixe les conditions d'exercice de ces libertés. Le <u>droit de grève</u> est garanti. Une loi organique fixe les conditions et les modalités de son exercice.	Code Pénal Chapitre IV – Des crimes et délits commis par des particuliers contre l'ordre public Section VI – Des infractions relatives à l'industrie, au commerce et aux enchères publiques Article 288 – Pénalités

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
112. Mozambique	Constitution Article 87 - Workers shall have the <u>right to strike</u>, and the law shall regulate the exercise of this right. - The law shall restrict the exercise of the <u>right to strike</u> in essential services and activities, in the interest of the pressing needs of society and of national security. ...	Labour Law, 2007 Chapter V – Collective rights and collective employment relations Section VI – Rules on collective bargaining Subsection V – Arbitration of labour pursuits Article 189 – Compulsory arbitration Article 191 – Arbitration process Section VII – Right to strike Subsection I – General provisions on strikes Article 194 – Right to strike Article 195 – Concept of strike Article 196 – Limits on the right to strike Subsection II – General principles Article 197 – Resort to strike Article 198 – Democratic rules Article 199 – Freedom to work Article 200 (Prohibition against discrimination) Article 201 (Representation of employees on strike) Article 202 (Duties of the parties during a strike) Subsection III – Special strike regimes Article 205 – Strike in essential services and activities Subsection IV – Procedures, effects and effective implementation of the strike Article 207 – Prior notice Article 208 – Conciliatory action Article 209 – Putting the strike into effect Article 210 – Effects of the strike Article 211 – Effects of an unlawful strike Article 212 – Termination of the strike Article 213 – Exceptional measures by Government Article 214 – Content of civil requisition Article 215 – Objective of civil requisition

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
113. Myanmar		Labour Organization Law (No. 7 of 2011) Chapter XI – Lockout and strike Article 38 – Strike in a public utility service Article 39 – Strike in a non-public utility service Article 41 – Illegal strikes Chapter XII – Prohibitions Articles 43–47 – Prohibitions in respect of strikes The Settlement of Labour Dispute Law, 2012 Chapter VI – Settlement of dispute Article 28(b) – Exercising the right to strike Chapter VIII – Prohibitions Article 42 – Prerequisites for strike
114. Namibia		Labour Act, 2007 (Act No. 11 of 2007) Chapter 7 – Strikes and lockouts Sections 74–79 Chapter 8 – Prevention and resolution of disputes Sections 80–91

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
115.	Nepal		Labour Act, 1992 of 15 May 1992 Article 76 – Notice of strike Article 78 – Prohibition of strikes Article 80 – Power to issue order to stop strikes Article 83 – Special arrangements for the settlement of disputes Article 51(f) and (g) – Misconduct: participation in a strike that has been declared irregular or illegal or without fulfilling the legal requirements Essential Services Operation Act, 2014 (1957) – Act No. 15 of 2014 Article 2 – Definitions of essential service and strike Article 3 – Right of the Government of Nepal to restrict strike Article 4 – Punishment to a person committing a restricted strike or participating or continuing to participate in the same Article 5 – Punishment to an encourager Article 6 – Punishment to a person contributing in cash to a restricted strike Trade Union Act, 1992 Article 30 – Special powers of the Government in the event that the activities of a trade union are considered to be likely to create an extraordinary situation and thus disturb the law and order situation within the country or to adversely affect the economic interests of the country.
116.	Netherlands		

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
117. New Zealand		Employment Relations Act, 2000 Part 8 – Strikes and lockouts 81. Meaning of strike 82. Meaning of lockout Lawfulness of strikes and lockout 82A. Requirement for union to hold secret ballot before strike 82B. Terms of question for secret ballot 82C. When requirement for secret ballot does not apply 83. Lawful strikes and lockouts related to collective bargaining 84. Lawful strikes and lockouts on grounds of safety or health 85. Effect of lawful strike or lockout 86. Unlawful strikes or lockouts Suspension of employees during strikes 87. Suspension of striking employees 88. Suspension of non-striking employees where work not available during strike 89. Basis of suspension 90. Strikes in essential services 92. Chief executive to ensure mediation services provided Procedure to provide public with notice before strike or lockout in certain passenger transport services 93. Procedure to provide public with notice before strike in certain passenger transport services 95. Penalty for breach of section 93 or section 94 Performance of duties of striking or locked out employees 97. Performance of duties of striking or locked out employees Record of strikes and lockouts 98. Record of strikes and lockouts Jurisdiction of Employment Court 99. Jurisdiction of court in relation to torts 100. Jurisdiction of court in relation to injunctions Crimes Act, 1961 (No. 43 of 1961) 79. Sabotage: (2) No person shall be convicted of an offence against this section by reason only of the fact that he or she takes part in any strike or lockout.

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
		307A. Threats of harm to people or property: (4) To avoid doubt, the fact that a person engages in any protest, advocacy, or dissent, or engages in any strike, lockout, or other industrial action, is not, by itself, a sufficient basis for inferring that a person has committed an offence against subsection (1).
118. Nicaragua	Constitución Artículo 83 Se reconoce el <u>derecho a la huelga</u>	Ley núm. 185, Código del Trabajo Capítulo III – De los conflictos colectivos Sección I – De la huelga (Artículos 244-249) Sección II – Del paro (Artículos 250-251) Sección III – Disposición común a la huelga y al paro (Artículo 252) Artículos 389-390 – Arbitraje obligatorio Ley núm. 641 que dicta el Código Penal Artículo 435 – Abandono de funciones públicas (...) Se exceptúa de esta disposición el ejercicio del derecho a huelga de conformidad con la ley.

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
119.	Niger Constitution Article 34 L'Etat reconnaît et garantit le droit syndical et le <u>droit de grève</u> qui s'exercent dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur.	Loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail Articles 320-326 Ordonnance n° 96-039 du 29 juin 1996 portant Code du travail Chapitre II – Différends collectifs Section I – Conditions de recours à la grève (articles 311-315) Section II – Procédure d'arbitrage Code Pénal (2003) tel qu'amendé par la loi n° 2008-18 Section III – Coalition de fonctionnaires Article 120 – Droit de grève des fonctionnaires Arrêté n° 0825 du 2 juin 2003 portant création d'un comité national tripartite chargé de la mise en œuvre des recommandations des journées de réflexion sur le droit de grève et la représentativité des organisations professionnelles Décret n° 96-092/PCSN/MFPT/T du 16 avril 1996 portant modalités d'application de l'ordonnance n° 96-09 du 21 mars 1996, fixant les conditions d'exercice du droit de grève des agents de l'Etat et des collectivités territoriales Ordonnance n° 96-009 du 21 mars 1996 fixant les conditions d'exercice du droit de grève des agents de l'Etat et des collectivités territoriales Ordonnance n° 96-010 du 21 mars 1996 déterminant la liste des services essentiels et/ou stratégiques de l'Etat Loi n° 2007-26 du 23 juillet 2007 portant statut général de la fonction publique de l'Etat <i>(Reconnait le droit de grève pour la défense des intérêts professionnels collectifs des fonctionnaires et précise que ce droit s'exerce dans le cadre défini par la loi.)</i>

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
120. Nigeria		Trade Unions (Amendment) Act, 2005 Amends section 30 (strikes and lockouts; essential services) and section 42 (restrictions). 1973 Trade Unions Act (Chapter 437) Section 54 – Matters to be provided for in rules of trade unions 14. A provision that no member of the union shall take part in a strike unless a majority of the members have in a secret ballot voted in favour of the strike. Trade Disputes Act (Chapter 432) (No. 7 of 1976) (as amended through 1989) Article 17 – Prerequisites; National Industrial Court; dispute settlement Article 47 – Definition of strike Trade Disputes (Essential Services) Act (No. 23 of 1976) Article 9.1 – Essential services; strike prohibition Nigerian Export Processing Zones Act, 1992 Article 18(5) – Prohibition of strikes for ten years after commencement of a zone; mandatory dispute settlement.

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
121.	Norway		General Civil Penal Code Section 86(7) – Punishment for any person who in time of war or for the purpose of war encourages, incites, is a party to deciding or takes part in any lockout, strike or boycott which is illegal and weakens Norway's ability to resist. Labour Disputes Act of 5 May 1927 (as amended on 5 June 1981) Article 1(5) – Definition of strike Article 1(7) – Definition of “notice to cease work” Article 4 – Responsibility in respect of breach of collective agreement and illegal stoppage of work Article 5 – Stipulation of compensation for breach of collective agreement and illegal stoppage of work Article 6 – Obligation to observe peace Chapter III – Conciliation Article 28 – Notice to the mediators (in the event of a notice to cease work being given) Article 29 – Rules respecting stoppages of work Article 31 – Preliminaries to mediation Article 35 – Mediation proceedings and mediation proposals Article 36 – Termination of mediation proceedings ... Public Service Labour Disputes Act of 18 July 1958 (as amended) Chapter V – Breach of agreement. Stoppage of work. Article 20 – Rules of industrial peace Article 21 – Definition of stoppage of work (strike) Article 22 – Possible dismissal in the event of notification of work stoppage being given Article 23 – Liability for unlawful stoppage of work
122.	Oman		Labour Law, 2003 Part VIII – Labour disputes Article 107(bis) – Peaceful strikes Ministerial Decision No. 294 of 2006 on regulation of collective bargaining, peaceful strikes and lockouts

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
123. Pakistan	Constitution Article 17: “every citizen shall have the right to form associations or unions” According to the Supreme Court in Siddique et al. 2006 p. 992, Civil Aviation Authority, <i>Islamabad v. Union of Civil Aviation Employees</i> (1997), this constitutional provision means that the <u>right to strike</u> cannot be derived from the constitutional protection of freedom of association – unlike bargaining itself.	Industrial Relations Act, 2012 (Act No. X of 2012) Article 2 – Definition of strike Article 20 – Functions of the collective bargaining agent Article 31 – Unfair labour practices on the part of employers Article 32 – Unfair labour practices on the part of a workmen Article 37 – Conciliation after notice of strike or lockout Article 39 – Commencement and conclusion of proceedings Chapter VII – Strikes and lockout Article 41 – Notice of strike or lockout Article 42 – Strike and lockout Article 43 – Illegal strikes and lockout Article 44 – Procedure in cases of illegal strikes or lockout Article 45 – Strike or lockout in public utility services Article 47 – Removal of fixed assets Article 48 – Protection of certain persons Article 61 – Powers of the Commission to prohibit strike, etc. Article 67 – Unfair labour practices Essential Services (Maintenance) Act, 1952 Article 5 – Definition of essential services; prohibition of strike action
124. Palau		Division of Labour Rules and Regulations, 2002

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
125. Panamá	Constitución Artículo 69 Se reconoce el <u>derecho de huelga</u>. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine.	Código del Trabajo, 1972 / Decreto del Gabinete núm. 252, por el cual se aprueba el Código del Trabajo (enmendado en 1995) Artículos 448-451 – Declaración previa de legalidad de la huelga Artículo 452 – Arbitraje Título IV – De la huelga Artículos 475-519 Huelga por solidaridad Huelga en los servicios públicos Declaratoria y actuación de la huelga Efectos de la huelga Huelga ilegal Huelga imputable al empleador Normas especiales y sanciones Ley núm. 68, de 26 de octubre de 2010, que modifica los artículos del Código del Trabajo Modifica algunas disposiciones del Código del Trabajo sobre el derecho de huelga Artículo 3, 2) – modifica el artículo 493 del Código del Trabajo de 1972 Decreto ejecutivo núm. 26, de 5 de junio de 2009, por el cual se establecen los parámetros a tomar en consideración en relación con el porcentaje de trabajadores que laborarán en los turnos de los servicios públicos durante la huelga en éstos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 487 del Código del Trabajo.
126. Papua New Guinea		Industrial Relations Act, 1962 Part III – Settlement of industrial disputes Section 25 – Report of industrial disputes
127. Paraguay	Constitución Artículo 98 – Del derecho de huelga y de paro Todos los trabajadores de los sectores públicos y privados tienen <u>el derecho a recurrir a la huelga</u> en caso de conflicto de intereses. Los empleadores gozan del derecho de paro en las mismas condiciones. Los <u>derechos de huelga</u> y de paro no alcanzan a los miembros de las Fuerzas Armadas de la Nación, ni a los de las policiales. La ley regulará el ejercicio de estos derechos, de tal manera que no afecten servicios públicos imprescindibles para la comunidad.	Ley núm. 213 que establece el Código del Trabajo, 1993 Título IV – De las huelgas y los paros Artículos 352-378 – De las huelgas

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
128. Perú	Constitución Artículo 28 El Estado reconoce los <u>derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga</u>. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.	Decreto supremo núm. 010-2003-TR por el que se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Título III – De la negociación colectiva (Artículo 68) Título IV – De la huelga (Artículos 72-86) Decreto supremo núm. 024-2007-TR por el que se sustituye el artículo 62 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (se refiere a la decisión de declaración de huelga)
129. Philippines	Constitution Section 3 ... It shall guarantee the rights of all workers to self-organization, collective bargaining and negotiations, and peaceful concerted activities, including the <u>right to strike</u> in accordance with law.	Labor Code (Presidential Decree No. 442 of 1974) (as amended 2002) Title VIII – Strikes and lockouts and foreign involvement in trade union activities Article 212 (o, r, s) – Definition of strike, strike-breaker and strike areas Chapter I – Strikes and lockouts Article 263 – Strikes, picketing and lockouts Article 264 – Prohibited activities Article 265 – Improved offer balloting Article 266 – Requirement for arrest and detention Penal Code (Act No. 3815) Article 289
130. Poland	Constitution Article 59 ... (3) Trade unions shall <u>have the right to organize workers' strikes</u> or other forms of protest subject to limitations specified by statute. For protection of the public interest, statutes may limit or forbid the conduct of <u>strikes</u> by specified categories of employees or in specific fields.	Act of 21 November 2008 on the Civil Service (text No. 1505) Article 78 (<i>no right to strike for civil service corps members if interference with regular functioning of an office</i>) Act of 23 May 1991 on solving collective labour disputes

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
131. Portugal	Constitution Article 57 Right to strike and prohibition of lockouts 1. The right to strike shall be guaranteed. 2. Workers shall be responsible for defining the scope of the interests that are to be defended by a <u>strike</u> and the law shall not limit that scope. 3. The law shall define the conditions under which such services as are needed to ensure the safety and maintenance of equipment and facilities and such minimum services as are indispensable to the fulfilment of essential social needs are provided during <u>strikes</u> . 4. ...	2009 Labour Code (revised) / Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro Aprova a revisão do Código do Trabalho Strikes – Articles 530–545 Decreto-ley núm. 259/2009 que reglamenta el arbitraje obligatorio, el arbitraje necesario y el arbitraje sobre servicios mínimos durante la huelga.
132. Qatar		Qatar Labour Law, 2004 Part XII – Workers' organizations Article 120 – Strike requirements
133. Romania	Constitution Article 43 (1) The employees have the <u>right to strike</u> in the defence of their professional, economic and social interests. (2) The law shall regulate the conditions and limits governing the exercise of this right, as well as the guarantees necessary to ensure the essential services for the society.	Act No. 62 of 10 May 2011 concerning social dialogue (Legea dialogului social) Sections 181–207 – Strike Sections 217–218 – Sanctions Law No. 54 of 24 January 2003 on trade unions Article 27 With a view to achieving the purpose for which they have been set up, the trade union organizations shall have, inter alia, the right strike, according to their own statutes and according to the conditions provided by the law. Law No. 188/1999 regarding the regulations of civil servants Article 28 – Civil servants may have the right to strike by the stipulations of the law.

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
134. Russian Federation	Constitution Article 37 Paragraph 4 – The right of individual and collective labour disputes with the use of the methods for their resolution, which are provided for by federal law, including the <u>right to strike</u>, shall be recognized.	2001 Labour Code Article 409 – Strike right Article 410 – Calling a strike Article 411 – Head striking unit Article 412 – Parties liabilities in the course of a strike Article 413 – Unlawful strikes Article 414 – Guarantees and legal conditions of employees in connection with the conduct of a strike Article 416 – Responsibility for conciliatory procedures evasion and non-performance of agreement reached as outcome of a conciliatory procedure Article 417 – Responsibility of employees for unlawful strikes Article 418 – Keeping documentation during settlement of a collective industrial dispute Federal Law No. 10-FZ on Trade Unions and their Rights and Guarantees for their Activities (1996, amended 2005) Article 14 – The right of the trade unions to take part in regulating collective labour disputes – recognizes the right to strike 2004 Law on State Civil Service 1994 Federal Postal Service Act Section 9 1998 Federal Municipal Services Act Section 11(1)(10) 2003 Federal Rail Transport Act Section 26 Decree No. 524 on means of organization and realization of meetings, demonstrations, processions and strike pickets Meetings, demonstrations, processions and strike pickets must not violate rights and liberties of others, neither commend hatred or violence. Act No. 54-FZ of 19 June 2004 on gatherings, meetings, demonstrations, processions and strike-pickets (text No. 2485)

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
		Law No. 334 of 22 November 2011 to Amend the Labour Code Regarding Improvements on the Procedure for the Consideration and Resolution of Collective Labour Disputes – article 410 is amended concerning announcement of strikes – article 411 is amended concerning the head of strikes Federal Law No. 175-FZ of 23 November 1995 on the Procedure for Resolving Collective Labour Disputes
135. Rwanda	Constitution Article 39 Le <u>droit de grève</u> des travailleurs est reconnu et s'exerce dans les conditions définies par la loi, mais l'exercice de ce droit ne peut porter atteinte à la liberté du travail reconnue à chacun.	Loi n° 13/2009 du 27 mai 2009 portant réglementation du travail / Law regulating labour in Rwanda Section 3 – Right to strike and lock out Article 151 – Exercise of rights to strike and lock out Article 152 – Decision on illegal strike or lock out Article 153 – Consequences of illegal strike Article 154 – Consequences of illegal lock out Article 155 – Exercising the right to strike in indispensable services Arrêté ministériel n° 04 du 13 juillet 2010 déterminant les services indispensables et les modalités d'exercice du droit de grève dans ces services Criminal Code Article 727 (penalties for soldiers on strike)
136. Saint Kitts and Nevis		<i>Draft bill in progress</i>
137. Saint Lucia		Labour Code, 2006 Part VIII – Principles and procedures in industrial relations and industrial disputes Division 1 – Settlement of trade disputes 383. Freedom to engage in industrial action (including strike) 385. Effect of strike on contract of employment 392. Prohibition of lockouts, strikes and industrial action

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
138. Saint Vincent and the Grenadines		Trade Unions Act Article 5 – Excludes minors under the age of 16 years from participating in unions Article 7 – Secret ballot for strike action Article 31 – Peaceful picketing and prevention of intimidation (which includes peacefully persuading any person to work or abstain from working) Public Order Act Articles 6 and 8 – Prohibitions and restrictions on public meetings Police Act, Cap. 280 Article 72 – Excludes policemen from organizing
139. Samoa		Crimes Act, 2013 (2013, No. 10) Article 190(4) – Strike action is not, by itself, a threat of harm to people or property Prisons and Corrections Act, 2013 (2013, No. 11) Article 55(i) – Prohibition of a sworn member or a non-sworn member of the prisons and correction service from participating in a strike that affects the proper management of a prison
140. San Marino	Constitution (Declaration of citizens' rights and of the fundamental principles of the San Marinese legal order, 1974) Article 9 Each citizen shall have the right and the duty to work. The law shall guarantee workers fair remuneration, leave, weekly rest and the <u>right to strike</u> .	Act for the Protection of Work and Workers (Act of 17 February 1961, No. 7) Section 27 – Right to strike Decree of 2 August 2012, No. 110, on renewal of employment contract in public employment for 2011–12 Section 8 – Right to strike, period of notice, notification, minimum services
141. Sao Tome and Principe	Constitution Article 42 All the workers have <u>rights</u> : (f) <u>To strike</u> , under terms to be regulated by law, taking into account the interests of the workers and of the national economy.	Ley núm. 4/2002 de requerimiento civil Ley núm. 4/92, sobre la huelga/Law on Strikes
142. Saudi Arabia		Labour Law (Royal Decree No. M/51), 2006 Articles 201–228 – Procedure for and effects of decisions on labour disputes

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
143. Senegal	Constitution Article 25 [...] Le droit de grève est reconnu. Il s'exerce dans le cadre des lois qui le régissent. Il ne peut en aucun cas ni porter atteinte à la liberté de travail ni mettre l'entreprise en péril.	Loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail Article L70 – Suspension du contrat de travail pendant la grève Articles L.225, L.273, L.274, L.275 et L.276 sur la grève Code pénal de 1965 Article 392 – Pénalités
144. Serbia	Constitution Article 61 The employed shall have the <u>right to strike</u> in accordance with the law and collective agreement. The <u>right to strike</u> may be restricted only by the law in accordance with nature or type of business activity.	Criminal Code Section 166 – Violation of the right to strike Section 167 – Abuse of the right to strike Act of 15 November 2004 on peaceful settlement of labour disputes
145. Seychelles	Constitution Article 35 – Right to work The State recognizes the right of every citizen to work and to just and favourable conditions of work and with a view to ensuring the effective exercise of these rights the State undertakes – ... (g) Subject to such restrictions as are necessary in a democratic society, and necessary for safeguarding public order, for the protection of health or morals and the rights and freedoms of others, to ensure the right of workers to organize trade unions and to guarantee the <u>right to strike</u> .	Industrial Relations Act, 1993 (Act No. 7 of 1993) Section 37 – Protection against victimization by trade union Section 50 – Compulsory award Section 52 – Strike or lockout Section 53 – Picketing Section 56 – Offences relating to strike or lockout Section 57 – No pay while on strike
146. Sierra Leone		Regulation of Wages and Industrial Relations Act, 1971, No. 18 Article 1 – Exclusions of members of the armed forces of police force officers Article 2 – Definition of strike Article 17(1) – Requirement for conciliation Article 17(2) – Exclusion for essential workers, advance notice for strikes and prohibition of sympathy strikes Article 17(3) – Definition of essential trade groups Article 17(4) – Binding nature of award

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
147. Singapore		Trade Unions Act, 1941 Part IV – Rights and liabilities of trade unions Section 27 – Strike or industrial action Trade Disputes Act, 1941 Sections 3 and 4 – Illegal industrial action and lockout Sections 5–8 – Penalties in relation to illegal industrial action and lockout Industrial Relations Act (Cap. 136) Part 5 – Arbitration Articles 31–36 Criminal Law (Temporary Provisions) Act Section 5 – Definition Section 6 – Restrictions on strikes and lockouts (essential services) Section 7 – Illegal strikes and lockouts Section 8 – Lockout or strike consequent on illegal strike or lockout Section 9 – Penalty for illegal strikes and lockouts Section 10 – Penalty for instigation Section 11 – Penalty for giving financial aid to illegal strikes or lockouts Section 12 – Protection of persons refusing to take part in illegal strikes or lockouts
148. Slovakia	Constitution Article 37 ... (4) The <u>right to strike</u> is guaranteed. The conditions shall be laid down by law. Judges, prosecutors, members of the armed forces and armed corps, and members and employees of the fire and rescue brigades do not have this right.	Labour Code, 2001 Fundamental Principles Article 10 – Employees' right to strike Act No. 2/1991 on Collective Bargaining Article 16(2) – Definition Article 16(1) – Right to strike Article 17 – Requirements to declare a strike Article 17(9) – Essential services Articles 18 and 22 – Participation Article 19 – Collaboration during strike Articles 20 and 21 – Illegal strike Article 23 – Liabilities Article 26 – Termination of a strike

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
149.	Slovenia	Constitution Article 77 (right to strike) Employees have the <u>right to strike</u>. Where required by the public interest, the right to strike may be restricted by law, with due consideration given to the type and nature of activity involved.	The Employment Relationships Act (Ur. I. RS, No. 42/2002, Ur. I. RS, No. 103/2007) Article 89 – Unfounded reasons for termination – i.e. participation in a lawful strike The Strike Act (OJ SFRY, No. 23/1991) Article 1 – Definition Article 2 – Decision to initiate a strike Article 3 – Announcement by the strike committee ... Article 4 – End of strike Articles 7–9 – Right to strike of those working in activities of special social importance Article 11 – Right to strike for workers in communal bodies Article 12 – Right to strike for workers in national defence or interior bodies Article 13 – Protection against disciplinary actions ... Articles 17–19 – Sanctions Civil Servants Act, 2002 Chapter III – Other common issues of the civil servants system Article 19 – Civil servants shall have the right to strike
150.	Solomon Islands		Trade Unions Act, 1966 Part I – Preliminary Section 2 – Interpretation Trade Disputes Act, 1981 Schedule Section 1 – Glossary Definition of strike Article 10 – Restriction on strike Essential Services Act (Cap. 12) Essential Services (Amendment) Act, 2001 (No. 1 of 2001)

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
151. Somalia	Constitution Article 27 – Right to strike The <u>right to strike</u> is recognized and may be exercised within the limits prescribed by law. Any act tending to discriminate against, or to restrict, the free exercise of trade union rights shall be prohibited.	
152. South Africa	Constitution Article 23 Labour relations 1. Everyone has the right to fair labour practices 2. Every worker has <u>the right</u> ... c. <u>to strike</u>	Act No. 6, 2014: Labour Relations Amendment Act, 2014 Amends the Labour Relations Act, 1995, so as to facilitate the granting of organizational rights to trade unions that are sufficiently representative; to strengthen the status of picketing rules and agreements; to amend the operation, functions and composition of the essential services committee and to provide for minimum service determinations. Labour Relations Act (No. 66 of 1995) Chapter 4 – Strikes and lockouts 64. Right to strike and recourse to lockout 65. Limitations on right to strike or recourse to lockout 66. Secondary strikes 67. Strike or lockout in compliance with this Act 68. Strike or lockout not in compliance with this Act 69. Picketing 70. Essential services committee 71. Designating a service as an essential service 72. Minimum services 73. Disputes about whether a service is an essential service 74. Disputes in essential services 75. Maintenance services 76. Replacement labour 77. Protest action to promote or defend socio-economic interests of workers 95. Right to refrain from striking Chapter 7 – Dispute resolution 116. Governing body of Commission

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
		Public Service Labour Relations Act, 1993 (No. 102 of 1993) Provides for conciliation boards to resolve disputes with the employer regarding the rights of individual employees, and grants the right to strike to all employees other than those engaged in essential services. Regulations for the South African Police Service, 1995 (No. R. 1489) Section 12 forbids strikes by employees and lockouts by employers. Regulations Regarding the Role of Managers Prior to Strike Action, 2000 (No. 327 of 2000)
153. South Sudan		2012 Labour Bill, which addresses the right to strike, in the process of adoption.
154. España	Constitución Artículo 28 2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Tribunal Constitucional, sentencia núm. 36/1993, de 8 de febrero de 1993: Las huelgas políticas están prohibidas por ley, aunque la Corte Constitucional ha limitado la prohibición a las huelgas que trascienden completamente los intereses profesionales de los trabajadores	Ley orgánica núm. 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical Artículo 2 2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a: [...] d) el ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las administraciones públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes. [...] Real decreto núm. 524/2002, de 14 de junio, por el que se garantiza la prestación de servicios esenciales en el ámbito de la seguridad privada en situaciones de huelga Real decreto-ley núm. 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo Título primero – El derecho de huelga Capítulo primero – La huelga (Artículos 1-10)

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
155.	Sri Lanka		Industrial Disputes Act (No. 43 of 1950) (Cap. 131) (as amended 2008) Article 32 – Essential industries Article 33 – General Industrial Disputes (Amendment) Act, No. 39 of 2011
156.	Sudan		1997 Labour Code Article 106 – Voluntary conciliation Articles 102–120 – Mandatory arbitration and binding decisions Article 124 – Prohibition against work stoppage for workers or officials Trade Union Act of 2010 Article 6(1) – Legitimacy of strike action
157.	Suriname	Constitution Article 33 The <u>right to strike</u> is recognized subject to the limitations which stem from the law	Legal status of Military Personnel Act Articles 51–55 – Prohibitions and limitations on the exercise of the rights to strike and protest Code Civil Article 1 1614, b) – “No work no pay” principle Resolution of 22 March 2003 (SD 2003 No. 31) High Council (NJ 1977, 55) – Distinction between types of strikes
158.	Swaziland		Industrial Relations (Amendment) Act, 2014 (Act No. 11 of 2014) Industrial Relations (Amendment) Act No. 6 of 2010 Industrial Relations (Amendment) Act, 2005 (Act No. 3 of 2005) Industrial Relations (Amendment) Act, 2000 (No. 8 of 2000) Industrial Relations Act (No. 1 of 2000) Police and Public Order: Act 17/1963

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
159. Sweden	Constitution/Instrument of Government Article 14 – A trade union or an employer or employers' association shall be entitled to <u>take industrial action</u> unless otherwise provided in an act of law or under an agreement.	Employment (Co-Determination in the Workplace) Act, 1976 Labour-stability obligations Section 41 – Prohibition to participate in strike Notice Section 45 – Notice for industrial action (including strike) Public Employment Act, 1994 Labour disputes Restrictions on the right to industrial action Section 23 – Form of industrial action (strike, lockout, etc.) Participation in industrial action Sections 25 and 26 – Employees' participation
160. Switzerland	Constitution Article 28 – Liberté syndicale 1) Les travailleurs, les employeurs et leurs organisations ont le droit de se syndiquer pour la défense de leurs intérêts, de créer des associations et d'y adhérer ou non. 2) Les conflits sont, autant que possible, réglés par la négociation ou la médiation. 3) La <u>grève</u> et le lock-out sont licites quand ils se rapportent aux relations de travail et sont conformes aux obligations de préserver la paix du travail ou de recourir à une conciliation. 4) La loi peut interdire le recours à la <u>grève</u> à certaines catégories de personnes.	
161. Syrian Arab Republic	2012 Constitution Article 44 Citizens shall have the <u>right to assemble</u> , peacefully demonstrate and to <u>strike</u> from work within the framework of the constitution principles, and the law shall regulate the exercise of these rights.	Legislative Decree No. 148 of 22 June 1949 – Penal Code Sections 330–334 – Sanctions for exercising the right to strike

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
162. Tajikistan		Labour Code of 15 May 1997 Article 4 – Basic labour rights and obligations of workers The state guarantees the right of each worker to: ... (11) engage in strike action; ... Article 211 – Strike action Article 211(2) – Decision to strike by vote Article 211(3) – Notification of length of strike Article 212 – Safeguards and compensation for workers exercising their right to strike Article 213 – Liability of the employer for non-compliance with legislation on collective labour disputes Article 214 – Liability of workers for unlawful strikes Criminal Code Article 152 – Compulsion to be on a strike or non-participation in a strike Article 160 – Penalty

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
163.	Tanzania, United Republic of		Employment and Labour Relations Act, 2004 4. Definition of strike 47. Ballot 64. Procedure for exercising organizational right Part VII – Strikes and lockouts 75. Right to strike and lockout 76. Restrictions on the right to strike and lockout 77. Essential Services 78. Disputes of interest in essential services 79. Minimum services during a strike or lockout 80. Procedure for engaging in a lawful strike 81. Procedure for engaging in a lawful secondary strike 83. Nature of protection for a lawful strike or lockout 84. Strikes and lockouts not in compliance with this part 85. Protest action Employment and Labour Relations (Code of Good Practice) Rules, 2007 (GN No. 42 of 2007) Part IV – Strikes and lockouts Public Service (Negotiating Machinery) Act, 2003 (No. 19 of 2003) Part IV – Strikes and lockouts 26. Rights and conditions to strike and to lockout 27. Strikes and lockout not allowed 28. Incitements 29. Prohibition of acts of discrimination
164.	Thailand		Labour Relations Act, 1975 Section 5 – Interpretation of strike Chapter II – Settlement of labour disputes Section 22 – Employees recourse to strike Chapter III – Lockout and strike Sections 34–36 – Strike conditions

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
165.	The former Yugoslav Republic of Macedonia	Constitution Article 38 The right to strike is guaranteed. The law may restrict the conditions for the exercise of the right to strike in the armed forces, the police and administrative bodies.	2007 Labour Relations Law – No. 80/93-2007 Article 79 – According to law, employees are permitted to go on strike for the purpose of attaining their economic and social rights resulting from employment. Act of 20 July 2000 on Civil Servants (consolidation) Article 34 Law on Public Undertakings (Nos 38/96; 9/97) Sections 32–36 – Strike in a public enterprise Criminal Code Article 156 – Violation of the right to strike
166.	Timor-Leste	Constitution Section 51 (right to strike and prohibition of lockout) 1. Every worker has the <u>right to resort to strike</u>, the exercise of which shall be regulated by law. 2. The law shall determine the conditions under which services are provided, during a <u>strike</u>, that are necessary for the safety and maintenance of equipment and facilities, as well as minimum services that are necessary to meet essential social needs. 3. ...	Law No. 4/2012 – Labour Code Chapter III – Right to strike and lockouts Article 95 1. The right to strike is protected by the State, in the terms provided for in the Constitution 3. There is specific legislation relating to exercising the right to strike and lockouts Law No. 5/2012 of 29 February 2012 – Strike Law Article 2 – Definition of strike

	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
167.	Togo	Constitution Article 39 Le <u>droit de grève</u> est reconnu aux travailleurs. Il s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.	Loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006 portant Code du travail Chapitre II – Des conflits collectifs et de l'exercice du droit de grève Section III – De la grève et du lock-out Article 268 – Définition Article 269 – Droit de recourir à la grève pour la défense des intérêts professionnels Article 270 – Préavis Article 271 – Négociations pendant la durée du préavis Article 272 – Expiration du préavis Article 273 – Services essentiels Article 274 – Liste des entreprises qui fournissent un service essentiel Article 275 – Déroulement de la grève Article 276 – Suspension du contrat de travail Article 277 – Interdiction des actes de coercition et de violence Article 278 – Services minimums Article 279 – Contestations relatives à l'exercice du droit de grève Article 280 – Sanctions pour actes de violence ou d'intimidation Article 281 – Grève illicite Loi du 20 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique Article 244 – Le droit de grève est reconnu aux fonctionnaires dans certaines limites. Décret n° 91-167 du 31 mai 1991 organisant le droit de grève dans les services publics
168.	Trinidad and Tobago		Industrial Relations Act (Act No. 23 of 1972) Part V – Disputes procedure 60. Strike or lockout action procedures 61. Referral to court 62. Strike and lockout action in conformity with this Part 63. Industrial action not in conformity with this Part 64. Application to the Court to avoid rescission of contract 65. Stop order in the national interest 66. Industrial action prohibited during hearing, etc. 67. Industrial action in essential services, prohibited 68. Offence for persons to contribute financial assistance to promote or support industrial action 69. Persons prohibited from taking industrial action 70. Liability of officers of companies

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
169. Tunisia	Constitution de 2014 Article 36 Le droit syndical est garanti, y compris le <u>droit de grève</u>. Ce droit ne s'applique pas à l'armée nationale. Le <u>droit de grève</u> ne comprend pas les forces de sécurité intérieure et la douane.	Code du travail (version consolidée de 2011) Chapitre XIII – Règlement des conflits collectifs de travail Articles 376-390 Code disciplinaire et pénal maritime, 2010 Dispositions relatives à la répression des grèves (Articles 53-56)
170. Turkey	Constitution Article 54 Workers have the <u>right to strike</u> during the collective bargaining process if a disagreement arises. The procedures and conditions governing the exercise of this right and the employer's recourse to a lockout, the scope of, and the exceptions to them shall be regulated by law. The <u>right to strike</u> and lockout shall not be exercised in a manner contrary to the rules of goodwill, to the detriment of society, and in a manner damaging national wealth. The circumstances and workplaces in which <u>strikes</u> and lockouts may be prohibited or postponed shall be regulated by law. In cases where a <u>strike</u> or a lockout is prohibited or postponed, the dispute shall be settled by the Supreme Arbitration Board at the end of the period of postponement. The disputing parties may apply to the Supreme Arbitration Board by mutual agreement at any stage of the dispute. The decisions of the Supreme Arbitration Board shall be final and have the force of a collective labour agreement. The organization and functions of the Supreme Arbitration Board shall be regulated by law. Those who refuse to go on <u>strike</u> shall in no way be barred from working at their workplace by strikers.	Law on Trade Unions and Collective Labour Agreements, 2012 – Law No. 6356 Part 11 – Strike and lockout Article 58 – Definition of a strike Article 60 – Decision to call a lawful strike or order lawful lockout and their implementation Article 61 – Strike vote Article 62 – Prohibition of strikes and lockouts Article 63 – Postponement of strikes and lockouts Article 64 – Execution of strike and lockout Article 65 – Workers excluded from taking part in a lawful strike or lockout Article 66 – Guarantee of right to strike or lockout Article 67 – Effect of a lawful strike or lockout on contracts of employment Article 68 – Prohibition of recruitment or other employment Article 69 – Effect of a lawful strike or lockout on entitlement to housing Article 70 – Consequences of an unlawful strike or lockout Article 71 – Declaratory action Article 72 – Abuse of the right to strike and lockout Article 73 – Strike and lockout pickets Article 74 – Powers of the civil authority in the event of a strike or lockout Article 75 – Decision to end a strike or lockout Act No. 6356 on Trade Unions and Collective Labour Agreements Article 58 – Restrictions during collective bargaining negotiations Article 61 – Voting Article 62 – Essential services Article 66 – Contracts Article 67 – Effect of lawful strike on collective bargaining agreement
171. Turkmenistan		Labour Code, 2009 Article 395 – Mandatory arbitration

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
172. Tuvalu		Industrial Relations Code, 1975 Section 2 – Interpretation of strike Part IV – Adherence to agreements and awards Section 22 – Unlawful strikes Section 23 – Minister's prerogatives Sections 25 and 26 – Liabilities Part V – Essential services Sections 28–33 – Protection of essential services, life and property Part VI – Strike ballots Section 34 – Strike ballots Schedule (section 2) – List of essential services
173. Uganda		The Labour Disputes (Arbitration and Settlement) Act, 2006 (Act No. 8) 28. Unlawful industrial action 29. Unlawful organization of industrial action 30. Employee's right to participate in industrial action 31. Picketing 32. Acts of intimidation or annoyance 33. Essential services 34. Lawful industrial action in essential services 35. Information about essential services 36. Designation of essential services 37. Prosecutions Schedule 2 – Essential services The Labour Unions Act, 2006 Section 2 – Interpretation – Definition of strike

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
174. Ukraine	Constitution Article 44 Those who are employed shall have the <u>right to strike</u> in order to protect their economic and social interests. A procedure for exercising the <u>right to strike</u> shall be established by law taking into account the necessity to ensure national security, public health protection, and rights and freedoms of others. No one shall be forced to participate or not to participate in a <u>strike</u>. The prohibition of a <u>strike</u> shall be possible only on the basis of the law.	Law No. 4050-VI of 17 November 2011 on Civil Service Article 13, paragraph 2 – No right to strike for civil servants Criminal Code Article 174 – Compulsion to participate in a strike or preclusion from participation in a strike Act No. 137/98-VR of 3 March 1998 on the procedure for settlement of collective labour disputes Section 17 – Strikes Section 18 – Right to strike Section 19 – Decision to declare a strike Section 20 – Leading a strike Section 21 – Conclusion of agreement on settlement of a collective labour dispute or supervision of its fulfilment Section 22 – Deeming strikes illegal Section 23 – Ruling to deem a strike illegal Section 24 – Cases in which it is forbidden to strike Section 25 – Settlement of a collective labour dispute in circumstances where strikes are prohibited Section 26 – Ensuring the viability of an enterprise during a strike Section 27 – Guarantees for workers during a strike Section 28 – Consequences of participation by workers in a strike Section 29 – Liability for violations of legislation on collective labour disputes Section 30 – Liability of workers for participation in a strike ruled illegal by a court Section 31 – Liability for violations of labour legislation or of terms of collective labour agreements which have led to the start of a collective labour dispute Section 32 – Liability for organizing a strike ruled illegal by a court or for non-fulfilment of a ruling deeming a strike illegal Section 33 – Liability for compelling participation in a strike or for obstructing participation in a strike Section 34 – Compensation for damage caused by a strike
175. United Arab Emirates		

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
176. United Kingdom		Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act, 1992 (Chapter 52) 62. Right to a ballot before industrial action 65. Meaning of “unjustifiably disciplined” 180. Effect of provisions restricting right to take industrial action Part V – Industrial action <i>Protection of acts in contemplation or furtherance of trade dispute</i> 219. Protection from certain tort liabilities 220. Peaceful picketing 221. Restrictions on grant of injunctions and interdicts <i>Action excluded from protection</i> 222. Action to enforce trade union membership 223. Action taken because of dismissal for taking unofficial action 224. Secondary action 225. Pressure to impose union recognition requirement <i>Requirement of ballot before action by trade union</i> 226. Requirement of ballot before action by trade union 226A. Notice of ballot and sample voting paper for employers 226B. Appointment of scrutineer 226C. Exclusion for small ballots 227. Entitlement to vote in ballot 228. Separate workplace ballots 228A. Separate workplaces: single and aggregate ballots 229. Voting paper 230. Conduct of ballot 231. Information as to result of ballot 231A. Employers to be informed of ballot result 231B. Scrutineer’s report 232. Balloting of overseas members 232A. Inducement of member denied entitlement to vote 232B. Small accidental failures to be disregarded 233. Calling of industrial action with support of ballot 234. Period after which ballot ceases to be effective <i>Requirement on trade union to give notice of industrial action</i> 234A. Notice to employers of industrial action 235. Construction of references to contract of employment

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
		<i>Industrial action affecting supply of goods or services to an individual</i> 235A. Industrial action affecting supply of goods or services to an individual 235B. Application for assistance for proceedings under section 235A 235C. Provisions supplementary to section 235B <i>No compulsion to work</i> 236. No compulsion to work <i>Loss of unfair dismissal protection</i> 237. Dismissal of those taking part in unofficial industrial action 238. Dismissals in connection with other industrial action 238(2). No selective dismissal 238A. Participation in official industrial action 238B. Conciliation and mediation: supplementary provisions 239. Supplementary provisions relating to unfair dismissal <i>Criminal offences</i> 240. Breach of contract involving injury to persons or property 241. Intimidation or annoyance by violence or otherwise ... 246. Definition of strike Employee Relations Act, 1999 Article 29 – Ballot Article 235 – Definition of strike

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
177. United States		National Labor Relations Act (Title 29, Chapter 7, subchapter II, United States Code) Section 1 – Findings and policies Section 7 – Rights of employees Section 8 – Unfair labor practices Section 9 – Representatives and elections (paragraph 3) Section 10 – Prevention of unfair labor practices (k) (Hearings on jurisdictional strikes) (l) (Boycotts and strikes to force recognition of uncertified labor organizations; injunctions; notice; service of process) Section 13 – Limitations (Section 163. Right to strike preserved) Section 501(2) – Definition of strike Title II (Title 29, Chapter 7, subchapter III, United States Code) Conciliation of labor disputes in industries affecting commerce; national emergencies Section 203 – (Section 173. Functions of service) (c) (Settlement of disputes by other means upon failure of conciliation) National emergencies Section 206 – (Section 176. Appointment of board of inquiry by President; report; contents; filing with service) Section 208 – (Section 178. Injunctions during national emergency) Conciliation of labor disputes in the health-care industry Section 213 – (Section 183) (a) (Establishment of boards of inquiry; membership) Federal service labor management relations statute Article 7116(b)(7) – Prohibition of strike action

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
178. Uruguay	Constitución Artículo 57 La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica. Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje. Declárase que <u>la huelga es un derecho gremial</u>. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.	Ley núm. 13720, Comisión de Productividad, Precios e Ingresos. Se crea para la actividad privada y se determina su integración y cometidos Artículo 3, f) [...] Ninguna medida de huelga o «lock out» será considerada lícita si el problema que la origina y la decisión de recurrir a tales medidas no han sido planteadas con no menos de siete días de anticipación a la Comisión. Artículo 4 – Servicios públicos – Interrupción de servicios esenciales Ley núm. 12590, Licencias Anuales. Se modifica y amplía el régimen de vacaciones remuneradas para los empleados y obreros de actividades privadas Artículo 8 – No se descontaran las ausencias de trabajo que tengan origen en la huelga. Ley núm. 19051, Falta de Pago por Parte de los Empleadores de Incentivos, Premios, Asiduidad y/o Beneficios o Rubros Laborales de Cualquier Tipo. Se reputa nulo y violatorio del derecho y la actividad sindical Artículo 1 – Todo descuento de la prima por presentismo o de otras partidas de naturaleza salarial vinculadas a la asistencia del trabajador a su lugar de trabajo, deberá efectuarse de manera proporcional al tiempo de ausencia que se registrare cuando tal ausencia tuviere por causa el ejercicio del derecho de huelga en cualquiera de sus modalidades. Decreto núm. 165/2006, Relaciones laborales. Procedimientos autónomos; Mediación y conciliación voluntaria; Consulta y negociación previa; Ocupación en ejercicio del Derecho de Huelga. 30 de mayo de 2006 Artículo 3 – Consulta y negociación previa Artículo 4 – Ocupación en ejercicio del derecho de huelga Decreto del Poder Ejecutivo núm. 145/005, de fecha 2 de mayo de 2005 Artículo 1 – Derogación de los decretos núms. 512/966 de 19 de octubre de 1966, y 286/000 de 4 de octubre de 2000 NB – El decreto núm. 512/66, habilitaba a los empleadores a solicitar al Ministerio del Interior la desocupación de los locales de trabajo ocupados por los trabajadores

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
179. Uzbekistan	Constitution Article 34 Right to form, inter alia, trade unions and to participate in <u>mass movements</u> .	Criminal Code Article 218 – Direction of illegal strike or impediment to operation of enterprise, institution, or organization in emergency state.
180. Vanuatu		Trade Disputes Act, 1983 Section 1 – Interpretation of strike public service Part IV – Trade disputes affecting essential services Section 25 – Definition of “essential service” Section 26 – Conciliation or arbitration Section 27 to 32 – Proclamation of emergency Section 33 – Prohibition of strike and lockouts during emergency Part V – Provisions with respect to strikes, lockouts, etc. Section 33A – Notice of strike or other industrial action Section 34 – Powers of Minister Section 40 – Application of the Act to Government
181. Venezuela, Bolivarian Republic of	Constitución Artículo 97 Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen <u>derecho a la huelga</u> , dentro de las condiciones que establezca la ley.	2012, decreto núm. 8938, mediante el cual se dicta el decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Capítulo III – Del conflicto colectivo de trabajo Sección Primera – De los pliegos conflictivos (Artículos 472-482) Sección Segunda: De los servicios mínimos indispensables y servicios públicos esenciales (Artículos 483-485) Sección Tercera: De la huelga (Artículos 486-491) Sección Cuarta: Del arbitraje (Artículos 493-496)

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
182. Viet Nam		2012 Labour Code Chapter XIV – Resolution of labour disputes Section 4 – Strikes and strike resolution Article 209 – Strikes Article 210 – Organizing and leading strikes Article 211 – Procedures for going on strike Article 212 – Procedures for soliciting opinion of the worker’s collective Article 213 – Notice of the starting time of a strike Article 214 – Rights of parties prior to and during a strike Article 215 – Cases where strikes are illegal Article 216 – Notice of the decision on temporary closure of the workplace Article 217 – Cases in which the temporary closure of the workplace is prohibited Article 218 – Wages and other lawful rights of employees during strikes Article 219 – Prohibited acts before, during and after a strike Article 220 – Cases where strikes are prohibited Article 221 – Decisions on postponing or cancelling strikes Article 222 – Resolution of strikes which do not follow the statutory procedures Section 5 – Consideration of the lawfulness of strikes by the court Decree No. 43/2013/ND-CP of 10 May 2013, detailing Article 10 of the Trade Union Law on trade unions’ rights and responsibilities to represent and protect the rights and legitimate interests of employees Article 12 – Trade unions’ rights and responsibilities to organize and lead strikes Decree No. 41/2013/ND-CP of 8 May 2013, detailing the implementation of the Labour Code’s Article 220 on the list of employing units in which strikes are prohibited and settlement of demands of employees’ collectives in these units Decree No. 58-CP of 31 May 1997 on the wage payment and settlement of other interests for on-strike labourers Circular No. 12-LDTBXH/TT of 8 April 1997 guiding the petition to adjust the list of enterprises not allowed to stage a strike

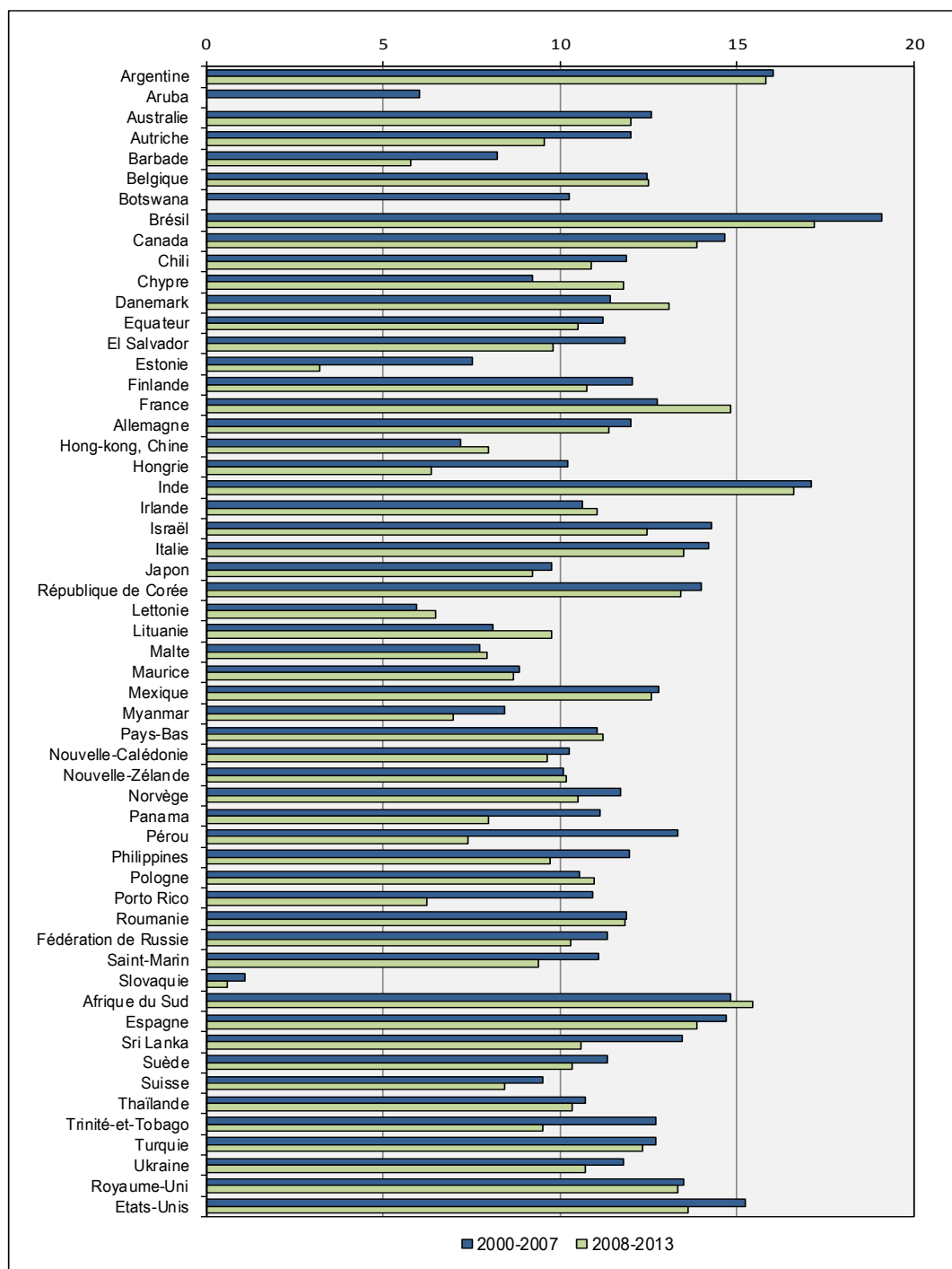
	Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
183.	Yemen		Labour Code, Act No. 5 of 1995 Chapter XII – Labour disputes and legitimate strikes Part I – Settlement of labour disputes Part II – Legitimate strikes (Articles 144–150 and Article 156 on penalties) Law No. 35 of 2002 on the organization of workers' trade unions Article 29 – Fonctions du Conseil central Articles 40-44 – Droit de grève
184.	Zambia		Industrial and Labour Relations (Amendment) Act, 2008 (No. 8 of 2008) <i>Amending section 3 of the Act – Definition of strike</i> <i>Amending section 78 of the Act</i> <i>Amending section 85 of the Act</i> Industrial and Labour Relations (Amendment) Act, 1997 (No. 30 of 1997) Industrial and Labour Relations Act, 1993 (No. 27 of 1993) Section 3 – Interpretation Section 78 – Failure to reach settlement by conciliation Section 85 – Jurisdiction of court Section 101 – Prohibition from participation in lockouts or strikes Section 103 – Attendance at or near place of residence Section 107 – Essential service certificates

Country	Constitutional provisions referring to strike action	Legislative measures on strike action
185. Zimbabwe	Constitution Article 65(3) Except for members of the security services, every employee has the right to participate in collective job action, including the <u>right to strike</u>, sit in, withdraw their labour and to take other similar concerted action, but a law may restrict the exercise of this right in order to maintain essential services.	Labour Act (Chapter 28:01) (Acts 16/1985) (as amended 2006) Section 2 – Interpretation (“collective job action” includes strike action) Section 9 – Unfair labour practices by trade union or workers committee (paragraph f) Section 24 – Functions of workers’ committees (paragraphs 1. c and d) Section 29 – Registration of trade unions and employers’ organizations and privileges thereof (paragraph 4. g) Section 30 – Unregistered trade unions and employers’ organizations (paragraph 3. a) Section 35 – Requirements of constitution of registered trade unions or employers Organizations (paragraph a) Section 54 – Collection of union dues (paragraph 5) Section 98 – Effect of reference to compulsory arbitration under Parts XI and XII (paragraph 11) Part XIII – Collective job action 102. Interpretation in Part XIII 103. Appeal against declaration of essential service 104. Right to resort to collective job action 104A. Picketing 106. Show cause orders 107. Disposal orders 108. Protection of persons engaged in lawful collective action 109. Liability of persons engaged in unlawful collective action 110. Appeals 111. Cessation of collective job action 112. Offences under Part XIII

Annexe II

Données statistiques sur les grèves et lock-out, extraites de la base de données statistiques du BIT

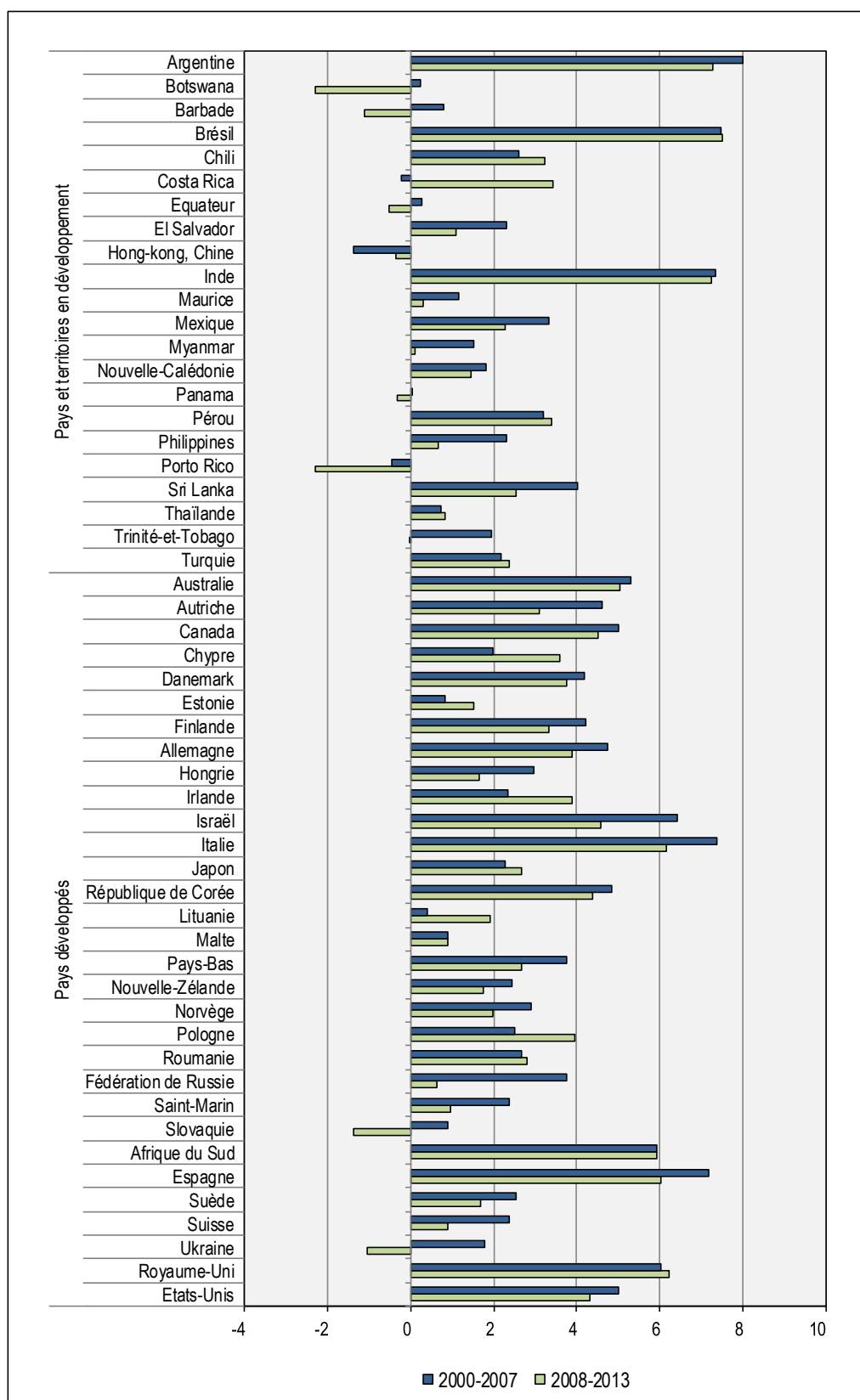
Figure 1. Nombre moyen de jours non travaillés pour cause de grèves ou lock-out
(exprimé en logarithme naturel)



Note: Cette figure indique la moyenne annuelle de jours non travaillés pour cause de grèves ou lock-out sur les périodes 2000-2007 et 2008-2013, exprimée en logarithme naturel. Il convient de noter que la moyenne est calculée sur la base des années pour lesquelles des informations pertinentes sont disponibles. Il faut tenir compte d'un certain nombre de mises en garde quant au caractère incomplet des données.

Source: BIT: Base de données du Département de la statistique, disponible à l'adresse suivante: www.ilo.org/ilostat.

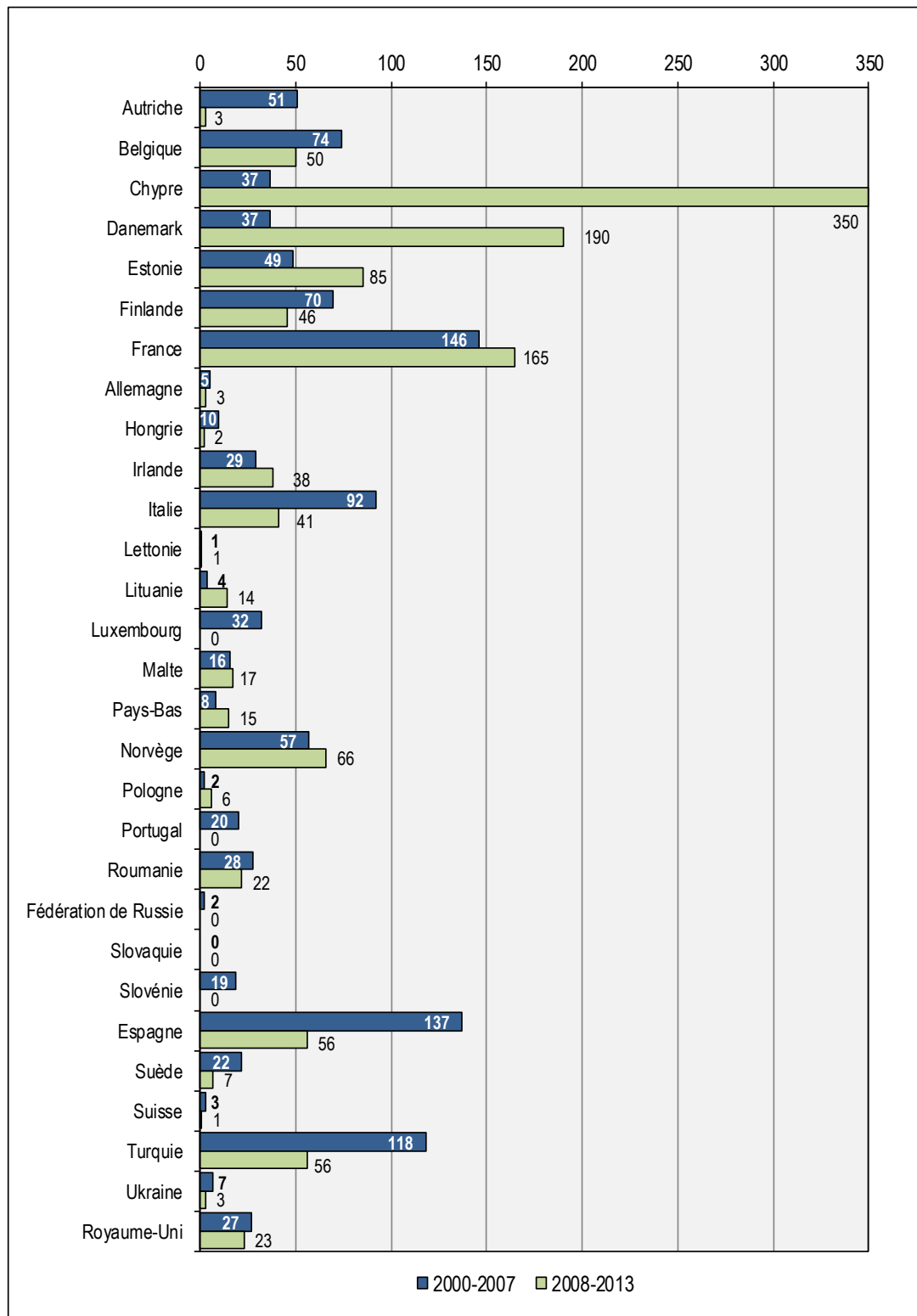
Figure 2. Nombre moyen de travailleurs ayant participé à des grèves ou lock-out
(exprimé en logarithme naturel)



Note: Cette figure indique la moyenne annuelle des travailleurs ayant participé à des grèves ou lock-out sur les périodes 2000-2007 et 2008-2013, exprimée en logarithme naturel. Il convient de noter que la moyenne est calculée sur la base des années pour lesquelles des informations pertinentes sont disponibles. Il faut tenir compte d'un certain nombre de mises en garde quant au caractère incomplet des données.

Source: BIT: Base de données du Département de la statistique, disponible à l'adresse suivante: www.ilo.org/ilostat.

Figure 3. Nombre de jours de travail perdus en Europe en raison de grèves ou lock-out pour 1 000 travailleurs (moyennes annuelles pour 2000-2007 et 2008-2013)



Source: BIT: Base de données du Département de la statistique, disponible à l'adresse suivante: www.ilo.org/ilostat.

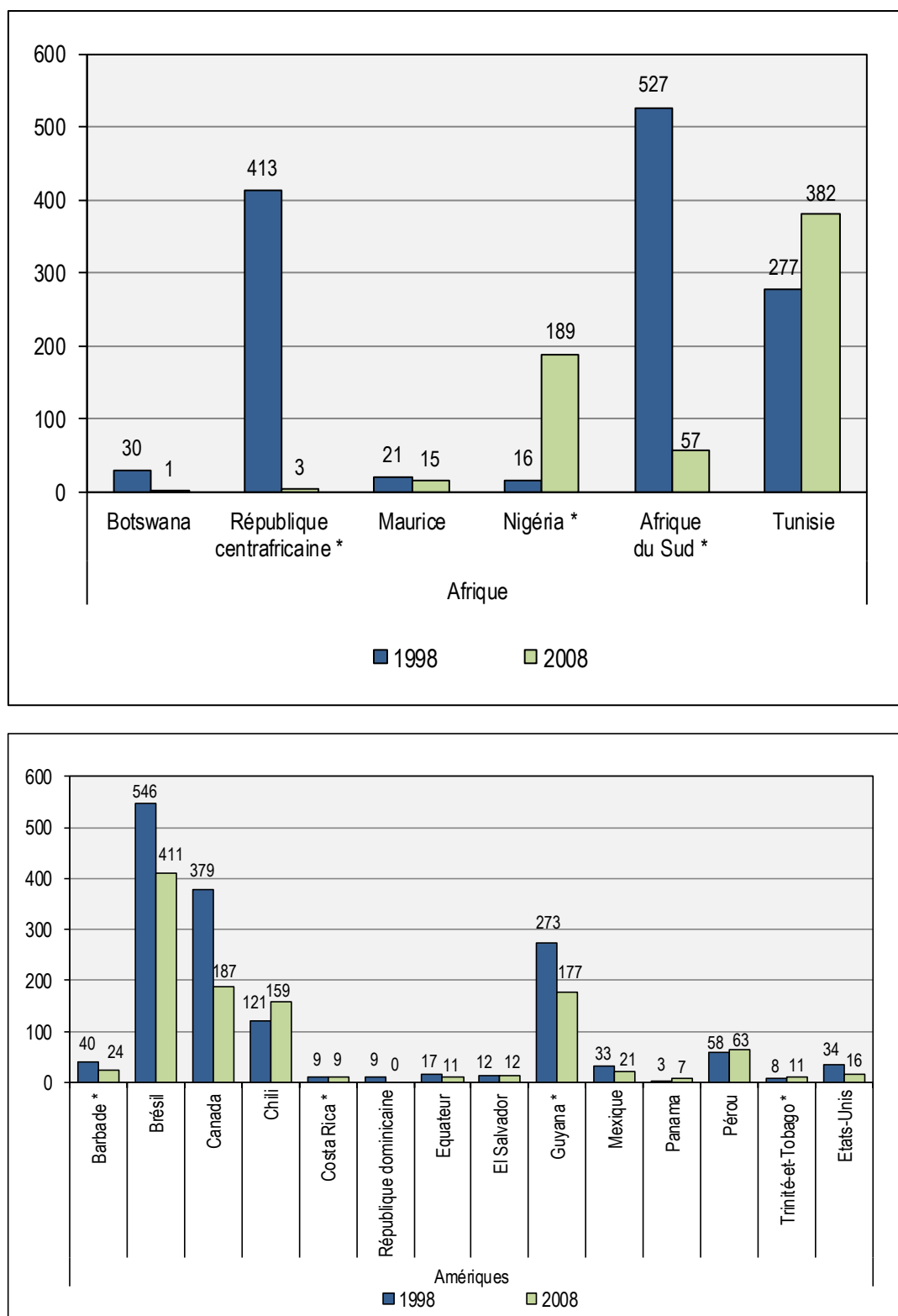
Explication des données utilisées à la figure 3

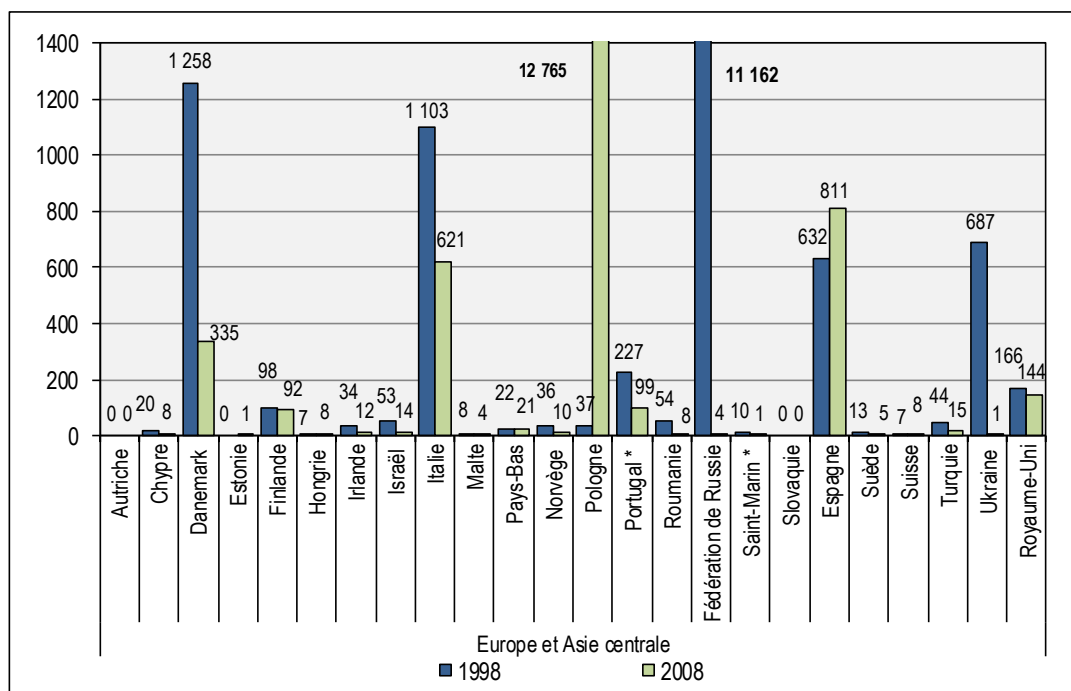
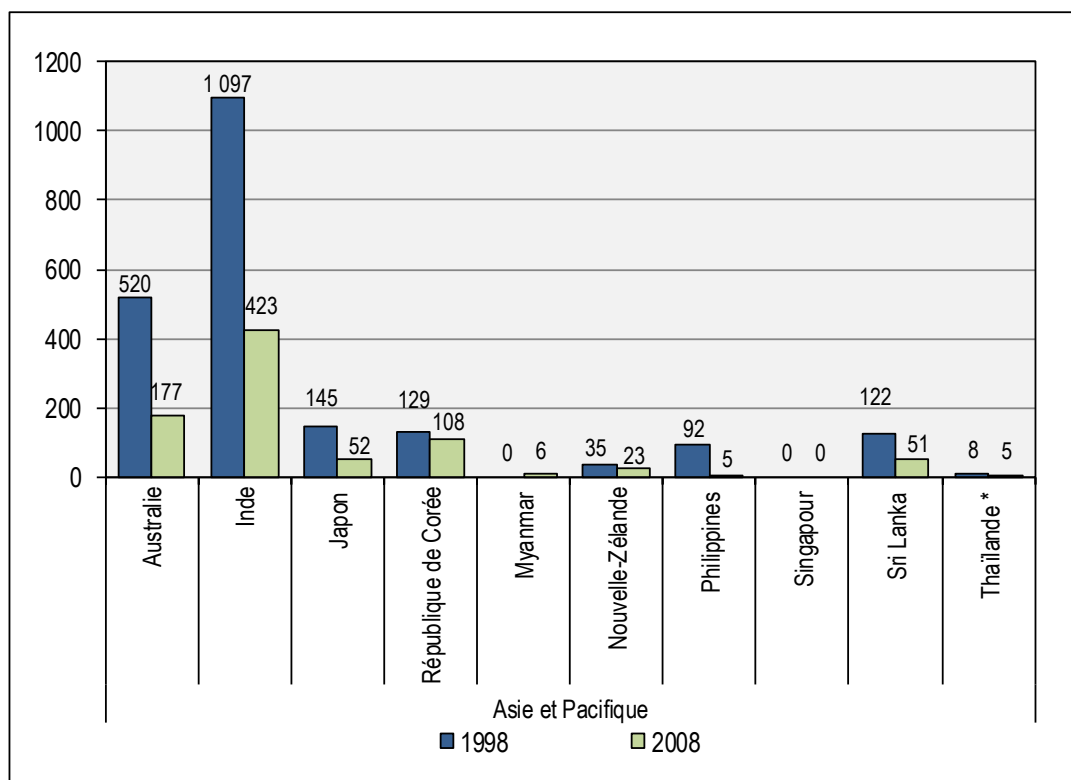
Ce graphique indique la moyenne annuelle des jours de travail perdus en raison de grèves ou lock-out pour 1 000 travailleurs sur les périodes 2000-2007 et 2008-2013. Il convient de noter que la moyenne est calculée sur la base des années pour lesquelles des informations pertinentes sont disponibles. Il faut tenir compte d'un certain nombre de mises en garde quant au caractère incomplet des données. Les chiffres correspondent aux données extraites de la base de données statistiques du BIT (www.ilo.org/ilostat) complétées par des données issues de l'Institut syndical européen (<http://www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation/Strikes-in-Europe-version-2.0-December-2014#visual>) pour quelques pays dont les données sont incomplètes dans www.ilo.org/ilostat.

Sur la période 2008-2013, les pays davantage enclins à recourir à la grève (plus de cent jours pour 1 000 travailleurs) étaient Chypre, le Danemark et la France, tandis que l'Allemagne, l'Autriche, la Hongrie, la Lettonie, la Fédération de Russie, la Slovaquie, la Suisse et l'Ukraine enregistraient moins de cinq jours de travail perdus pour 1000 travailleurs.

Sur la période 2000-2007, les pays davantage enclins à recourir à la grève (plus de cent jours pour 1 000 travailleurs) étaient l'Espagne et la France, tandis que l'Allemagne, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la Fédération de Russie, la Slovaquie et la Suisse enregistraient moins de cinq jours de travail perdus pour 1 000 travailleurs.

Figure 4. Nombre de grèves et de lock-out dans différents pays, par région, en 1998 et 2008





* En l'absence de données disponibles pour 2008, les données de l'année la plus proche ont été utilisées le cas échéant.

Note: Les pays ont été sélectionnés sur la base des données disponibles.

Source: Base de données du Département de la statistique, disponible à l'adresse suivante: www.ilo.org/ilostat.