

# Qui suit encore les syndicats ?

Au pays de la grève, l'enthousiasme pour les mouvements généraux diminue

Lorsque les syndicats ont décidé, le 17 janvier, d'organiser malgré tout la grève générale précédemment annoncée pour le 30 janvier, les protestations ont été vives dans les milieux patronaux, mais pas seulement là. D'une enquête en ligne du bureau d'études Profacts auprès de plus de 1.000 Belges, il ressort que 55% sont contre cette grève. Seuls 21% la soutiennent et 24% ne se prononcent pas. De quoi sans doute faire réfléchir les syndicats au sens de telles actions. Une analyse.

TEXTE **POL BRACKE**

## Dans ce dossier

### Qui suit encore les syndicats ?

- Une analyse des actions de grève

### "Les syndicats jouent avec le feu"

- La réaction de Pieter Timmermans

### Les limites du droit de grève

- La Belgique, un des pays les plus tolérants

### Requête unilatérale

- Les syndicats craignent une érosion du droit de grève

### Différences entre tribunaux

- Des jugements divergents en cas de conflits sociaux

forward  
fwd





**P**our **Anne Demelenne**, secrétaire générale de la FGTB, dire que le mouvement de grève du 30 janvier a en premier lieu touché les entreprises et dans une moindre mesure le nouveau gouvernement qui était pourtant visé par l'action, est un mauvais point de départ : “Les entreprises ne doivent pas se sentir victimes de cette grève, mais de la crise actuelle et des mesures d'économie qui sont prises. Lesquelles sont en majeure partie imputables au monde financier”, estime-t-elle. “J'aurais aimé voir les employeurs davantage s'insurger contre l'attitude de certains de leurs collègues du monde financier.”

**Jan Vercamst**, président du syndicat libéral CGSLB, ajoute

qu'il ne s'agissait pas uniquement d'une grève politique : “Du fait que le gouvernement souhaite procéder de manière accélérée à de lourdes réformes des pensions, il détourne l'attention de la politique du personnel tenant compte des différentes phases de la vie qui doit permettre de garder les gens au travail plus longtemps. Tout est lié. La grève nationale était significative des problèmes socio-économiques et s'adressait donc aussi aux employeurs.”

### **La Belgique, le pays de la grève**

Les syndicats soulignent que la grève du 30 janvier était inévitable, la concertation sociale avec le gouvernement s'étant mise en route beaucoup trop lentement. On n'a pas voulu prêter l'oreille à >

“Si les jeunes travailleurs ont moins tendance à passer à l'action, c'est plutôt dû à leur statut précaire qu'à leur manque d'intérêt”

Anne Demelenne (FGTB)



- > nos propositions alternatives, affirme Anne Demelenne : “Une grève est le dernier stade d'un vaste processus de concertation. Si la concertation ne donne pas grand-chose, l'action est la seule issue.”

**Annick Hellebuyck**, conseiller au Département social de la FEB, rejette l'argument selon lequel il n'y aurait pas eu de concertation : “Cela n'a aucun sens. Une concertation a été menée pendant des semaines presque tous les jours au sein des cabinets et ce, aussi bien avec les employeurs qu'avec les syndicats”. Elle critique vivement l'attitude des syndicats et se demande même s'ils étaient ouverts à la concertation. “Ils ont annoncé le 19 décembre 2011, date à laquelle le préavis de grève relatif au mouvement du 30 janvier a été déposé, qu'à partir de ce moment, toutes les actions menées jusqu'à la date de la grève nationale seraient reconnues. Ils n'ont fait ainsi qu'échauffer les esprits, alors que la période de préavis sert justement à refroidir les ardeurs en vue d'encore arriver à une solution.”

De même, l'affirmation selon laquelle une grève n'est à l'ordre du jour que lorsque tous les moyens d'arriver à un accord par le biais de la concertation ont été épuisés ne va pas dans le sens des statistiques. La Belgique fait en effet partie, avec 78,8 jours de grève pour 1.000 travailleurs par an (moyenne de la période 2005-2009), des trois pays qui comptent le plus de jours de grève. Seuls la France et le Danemark font 'mieux' (voir graphique).

La part des entreprises publiques pèse lourd dans ces chiffres. Il y a néanmoins eu au cours de ces dix dernières années dans le secteur privé une évolution vers une plus grande fragmentation des mouvements de grève. Cette évolution est liée, selon **Kurt Vandaele**, actuellement chercheur à l'Institut syndical européen, au développement des négociations CCT. Dans l'ouvrage ‘Arbeid vs. Kapitaal’ (Academia Press, 2007), il écrit (p. 83-84) : “Dès le début des années quatre-vingt et surtout depuis son Plan Global de 1993, l'État fait la promotion active de la décentralisation de la concertation sociale. Un nombre toujours croissant de thèmes de la négociation se déplacent vers les entreprises. (...) Même si la décentralisation de la concertation sociale est relative, il semble exister un rapport avec le nouveau modèle de grève. Dès la seconde moitié des années nonante, le nombre de grèves et les CCT d'entreprise ont en effet augmenté de façon spectaculaire.” (traduit librement). Cela ne veut toutefois pas dire que le nombre moyen de jours de grève par travailleur est en hausse. Il s'agit en effet d'actions plus limitées et ce, aussi bien en termes d'ampleur que de durée.

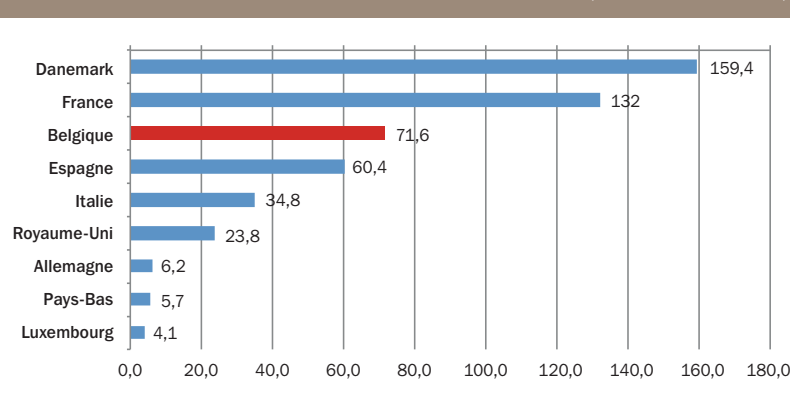
Kurt Vandaele constate également une différence notable au niveau du nombre de jours de grève en fonction de la taille de l'entreprise.

Les PME qui emploient moins de cent travailleurs ont un taux de grève très bas. Il est évident qu'une entreprise dont le nombre de travailleurs est plus élevé risque davantage d'être touchée par une grève, mais cela n'explique pas tout. “Le fait que la distance sociale entre les travailleurs et les dirigeants soit, dans les PME, en général, beaucoup moins grande que dans les grandes entreprises, où la bureaucratie et (donc) l'aliénation sont, en raison de cette échelle, plus importants, joue peut-être aussi un rôle.”

### En action contre le mouvement de grève

Le terme 'aliénation' a sans doute sa place dans le contexte des grèves générales. La dernière grève nationale, en 2005, lors du Pacte des générations,

JOURS DE GRÈVE PAR 1.000 TRAVAILLEURS PAR AN (MOYENNE 2005 - 2009)



Source : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010

n'a pas pu compter sur la compréhension générale. On ne savait pas encore, au moment de la mise sous presse de ce numéro de forward, à quel point l'appel à la grève du 30 janvier serait suivi. La grève des services publics du 22 décembre dernier n'a, pour sa part, pas remporté un franc succès : tant dans les services publics flamands que dans certains services publics fédéraux, le pourcentage de grévistes n'a pas dépassé la barre des 10%. À Louvain, il y a même eu la veille une action revendicative menée par une dizaine de jeunes qui ont brièvement bloqué l'accès aux bâtiments de la CGSP, exprimant ainsi leur mécontentement à propos de la grève.

Les syndicats ne souhaitent toutefois pas reconnaître l'échec du mouvement du 22 décembre. La syndicaliste Anne Demelenne admet néanmoins que la courte durée du temps de préparation a eu des effets sur la tendance à passer à l'action. Elle souligne en outre qu'une sorte de consensus général s'est développé, "entre autres suite aux informations très partiales dans les médias", que les mesures d'économie sont nécessaires et qu'il n'y a pas d'alternative. Elle constate par conséquent que les travailleurs adoptent une attitude fataliste. "Mais le taux de syndicalisation est toujours très élevé en Belgique (ndlr : la Belgique est, avec le Danemark, la Finlande et la Suède, l'un des rares pays où plus de la moitié des travailleurs est membre d'un syndicat, même si le taux de syndicalisation est, comme d'ailleurs dans tous les autres pays européens, en baisse). On ne peut donc pas nous reprocher de ne pas avoir de légitimité. Si les jeunes travailleurs ont moins tendance à passer à l'action, c'est plutôt dû à leur statut précaire – travail intérimaire, contrats temporaires, etc. – qu'à leur manque d'intérêt", assure la secrétaire générale de la FGVB.

### “Vieux syndicalisme”

Certaines voix éminentes au sein de sa propre organisation syndicale avaient toutefois moins tendance à minimiser les choses par le passé. Le secrétaire de la FGVB **Karel Gacoms** a ainsi qualifié les grands mouvements de grève contre le Pacte des générations en 2005 (dans une interview dans De Standaard du 27 février 2007) de "laatste van de arbeidersklasse" ('derniers de la classe ouvrière'). Selon lui, ces actions exprimaient un "vieux syndicalisme" qui cessait lentement mais sûrement d'exister. Les choses ne sont pas allées jusque-là, mais les signaux émis par le syndical libéral CGSLB par le biais d'une enquête parmi ses membres – réalisée en 2010 par l'Université de Gand et le Centre de recherche et d'information socio-politiques – en disent aussi long à cet égard. Le président de la CGSLB, Jan Vercamst, explique : "L'enquête a clairement démontré que nos membres sont plutôt partisans de moyens d'action doux. Ce qui ne dit en soi toutefois rien sur leur engagement. Par ailleurs, certaines entreprises reconnaissent également l'importance des jeunes syndicalistes."

**Gilbert Demez**, professeur émérite de droit du travail à l'UCL, résume la situation comme suit : "On ne peut ignorer que l'organisation du travail et les relations de travail sont devenues beaucoup plus complexes. Les usines où les gens travaillent tous les jours ensemble pendant la majeure partie de leur carrière se font rares. Le fait que les carrières sont beaucoup moins linéaires, qu'il existe une diversité de contrats de travail et que l'Internet a changé les relations de travail n'est pas neuf. Cela augmente l'individualisation et affecte le sentiment collectif. Les syndicats le savent bien entendu également, mais ils n'ont pas encore trouvé de réponse convaincante à cette question." ◀

### “LES SYNDICATS JOUENT AVEC LE FEU”

**Pieter Timmermans**, directeur général de la FEB, a été surpris par la décision des syndicats de faire malgré tout grève le 30 janvier. "Des groupes de travail avaient été constitués peu après le nouvel an et une concertation s'était mise en place entre le gouvernement, les syndicats et les employeurs. Ce mouvement de grève ne fait que compliquer la concertation. Il s'agit quoi qu'il en soit pour moi d'une action injustifiée en ces temps économiques précaires. Les syndicats jouent avec le feu."



Le désordre actuel est, selon Pieter Timmermans, compréhensible : "On demande des efforts qui ne sont pas toujours évidents, y compris pour les entreprises. Mais au lieu d'arrêter de travailler, on ferait mieux de mettre les bouchées doubles. Apparemment, les syndicats n'ont encore tiré aucune leçon du passé. Les grèves générales de 1974, 1984 et 1993 n'ont pas amélioré la situation, au contraire ! Le dialogue mène de toute façon plus loin, et la concertation qui s'était mise en place avait indéniablement déjà créé des perspectives."

Le grand problème en Belgique est que les autorités politiques, sous la pression ou non des syndicats, ont attendu beaucoup trop longtemps pour procéder aux réformes nécessaires dans le régime social. "L'Allemagne et les pays scandinaves, par exemple, qui ont entamé les réformes nécessaires dès 2001, se trouvent dans l'intervalle beaucoup plus loin et ne sont pas dans le collimateur des marchés financiers. À cause de notre attitude hésitante, les efforts sont peut-être plus difficiles à fournir aujourd'hui, mais si on ne persévère pas, c'est la génération suivante qui paiera les pots cassés. Et cela ne peut pas être une option." ◀



“Une enquête démontre que nos membres sont partisans de moyens d'action doux. Ce qui ne dit en soi rien sur leur engagement”

Jan Vercamst (CGSLB)

# Les limites du droit de grève

**La Belgique,  
un des pays les plus tolérants**



La Belgique ne dispose pas, contrairement à la plupart des autres pays européens, de dispositions légales propres définissant la notion de grève. Il existe un cadre européen et des accords entre les partenaires sociaux, mais ceux-ci ne sont pas contraignants. Nous explorons ici les limites parfois vagues du droit de grève.

TEXTE **POL BRACKE**

PHOTO **CLAEYS & ENGELS, DANIEL RYS, GD**



“La procédure judiciaire est plutôt utilisée comme une épée de Damoclès”

Inger Verhelst (Claeys & Engels)

**L**e droit de grève est inclus dans notre législation par le biais de la Charte sociale européenne, ratifiée par la Belgique en 1990. Le droit de grève y est reconnu comme un droit social de base. En outre, le droit de ne prester aucun travail pour cause de grève est également reconnu par la Cour de Cassation.

Le droit fondamental qu'est le droit de grève n'est toutefois pas clairement délimité. Une grève peut être définie comme une situation dans laquelle les travailleurs ne respectent pas temporairement l'obligation contractuelle de fournir des prestations de travail. Mais la façon dont cela se traduit concrètement dépend souvent de la législation nationale et, en Belgique, à défaut d'une telle législation, des procédures conclues entre les partenaires sociaux et des décisions judiciaires.

Il ressort d'une étude de l'alliance internationale de cabinets d'avocats Ius Laboris (dont fait partie le cabinet d'avocats belge Claeys & Engels) datant de 2005 et comparant la législation en matière de grève en Belgique, au Luxembourg, en France, en Allemagne, au Danemark, au Royaume-Uni, en Italie, en Espagne et en Grèce, que la plupart de ces pays se basent sur des principes fortement comparables. Il existe ainsi dans la plupart des pays une obligation d'annoncer une grève de manière officielle, ledit préavis de grève. Le délai qui s'écoule entre le préavis de grève et le mouvement de grève peut être très variable : il est de 14 jours au Danemark, de 5 jours en Espagne et de 24 heures en Grèce. Dans ces pays, les grèves spontanées sont dès lors en principe illégales. La France et l'Italie sont plus tolérantes à ce niveau : un préavis de grève n'y est pas nécessaire. Même si la France fait une exception pour les services publics.

C'est au Royaume-Uni que l'on rencontre le système le plus rigide. Là, les syndicats sont supposés prévenir au moins 7 jours à l'avance l'employeur de leur intention de procéder à un vote parmi les membres concernant un éventuel mouvement de grève. Ils doivent également préciser quels membres seront concernés. Ces informations complémentaires doivent parvenir à l'employeur 3 jours avant le vote. L'employeur doit bien entendu également être informé du résultat du vote. Si ce vote plaide en faveur d'une grève, l'action doit avoir lieu dans les 4 semaines suivant le référendum.

En Allemagne, le délai d'un préavis de grève est fixé par concertation sociale entre les syndicats et les employeurs. C'est également

le cas en Belgique. Toutefois, ces procédures n'étant pas fixées légalement, le non-respect de celles-ci ne peut être sanctionné, ce qui fait que des grèves spontanées entraînent peu de risques, d'autant plus que la plupart de ces grèves sont reconnues par les syndicats. Cette reconnaissance a pour effet que les jours de grève n'ont, pour les travailleurs grévistes, aucune influence sur la constitution de leurs droits de pension et sur leurs jours de vacances.

### Piquet de grève

Dans la plupart des pays visés par l'étude de *Ius Laboris*, les piquets de grève barrant l'accès au site de l'entreprise aux non-grévistes et autres personnes, ou les barrages empêchant des marchandises de quitter l'entreprise sont illégaux. Le Danemark est le seul pays où de telles actions restent, sous certaines conditions, dans les limites du cadre légal. Il s'agit là bien sûr de la théorie. Dans la pratique – c'est-à-dire si la loi est enfreinte et qu'on arrive à un conflit judiciaire –, la situation est moins évidente. C'est ce qui ressort également de la jurisprudence belge : selon la majorité des décisions en la matière, les piquets (barrant l'accès) ne font pas partie intégrante du droit de grève.

“Chez Claeys & Engels, nous partons du principe que le droit de grève reste limité à la non-exécution du contrat de travail”, précise **Inger Verhelst**, associée au cabinet Claeys & Engels. “Mais si on analyse les jugements qui se rapportent à la transgression ou non des pratiques autorisées, force est de constater que les juges ne suivent pas toujours cette interprétation. Il est frappant de constater que les juges de différents tribunaux peuvent statuer de manière très divergente.” (voir encadré ‘Différences entre tribunaux’).

### Grève politique

Un autre fait important de l'étude comparative de *Ius Laboris* est que la notion de grève politique – la grève générale du 30 janvier en est un exemple – n'est autorisée dans aucun des pays examinés, sauf en Belgique – encore une fois parce qu'il n'y existe pas de législation spécifique. Pour interdire les grèves politiques, on argumente que les mouvements de grèves doivent se rapporter aux conditions de travail et d'emploi. Même si la réalité est ici plus nuancée que la théorie. **Gilbert Demez**, professeur émérite de droit du travail à l'UCL, réagit : “Tout dépend de la manière dont on interprète le terme ‘politique’. Car il est vrai que les grèves politiques sont interdites dans de nombreux pays européens, mais les grèves générales qui tombent sous cette définition trouvent généralement leur origine dans un conflit socio-économique, où l'on s'adresse aux décideurs politiques, mais où l'on ne fait pas grève pour faire tomber un régime, par exemple. Il s'agirait autrement bel et bien d'une grève politique. Les mouvements de grèves qui ont des enjeux socioéconomiques sont toutefois reconnus. Il y a eu ces derniers temps pas mal de grèves en Grèce et en Italie, des pays où les grèves politiques sont en principe interdites.”

### Absence de personnalité juridique

Si des conflits en matière de grève sont réglés par le tribunal, ils se rapportent généralement aux dommages (prétendus ou non) subis. L'accès au site refusé aux non-grévistes, la non-accessibilité d'autres entreprises parce que les grévistes barrent l'accès au zoning ou l'impossibilité pour des camions chargés de denrées périss-

### REQUÊTE UNILATÉRALE

Le tribunal de première instance ne se prononce pas sur le fond de la grève, mais veille à l'équilibre des droits respectifs : ceux des grévistes et ceux des employeurs et tiers éventuels. Concrètement, le conflit se rapporte généralement aux ‘voies de fait’ qui dépassent ou non les limites du droit de grève. Les syndicats digèrent mal la requête unilatérale par laquelle les employeurs saisissent le tribunal d'une telle affaire, parce qu'ils se passeraient bien d'une juridisation des relations sociales et parce qu'ils y voient une érosion du droit de grève.

C'est la raison pour laquelle les trois syndicats belges et la confédération européenne des syndicats, l'ETUC, ont déposé en 2009 auprès du Comité européen des Droits sociaux une plainte contre l'État belge pour cause de requête unilatérale. Ce sont bien évidemment les employeurs qui sont indirectement visés. “Il est quelque peu ironique que ce soit justement la Belgique, c'est-à-dire le pays qui a la législation la plus tolérante en matière de grève, qui doive se justifier pour cause de prétendue érosion du droit de grève. Il est tout aussi ironique que la plainte déposée contre la requête unilatérale ait été introduite par les syndicats... au moyen d'une requête unilatérale et ce, sans nous en informer. Nous n'avons en outre plus aucune possibilité de faire appel”, explique **Annick Hellebuyck**, conseiller au Département social de la FEB. On s'attend prochainement à un jugement dans cette affaire, qui est également suivie de près par les 46 autres pays du Conseil de l'Europe. Ce sont en fait les États membres qui prennent les décisions politiques finales. Il faudra donc voir quelle sera la réaction du gouvernement belge en l'espèce. ◀



“Il est ironique que la Belgique, qui a la législation la plus tolérante en matière de grève, doive se justifier pour cause de prétendue érosion du droit de grève” Annick Hellebuyck (FEB)

## DIFFÉRENCES ENTRE TRIBUNAUX

Force est de constater que les jugements des tribunaux de première instance dans les conflits en matière de grève présentent de nombreuses différences en fonction de l'arrondissement judiciaire concerné. Il apparaît ainsi que les entreprises ou instances qui ont saisi le tribunal d'Anvers par le biais d'une requête unilatérale n'ont pu, ces dernières années, obtenir de jugement – même si elles y parvenaient parfois en appel. Le tribunal anversois part en effet généralement du principe qu'un juge ne doit pas s'ingérer dans un conflit social et qu'il faut donc parvenir à un accord par le biais de la concertation sociale.

Le tribunal de première instance gantois semble plus ouvert aux actions des employeurs : on y obtiendrait souvent un jugement. Au tribunal de Liège, une évolution serait en cours et il deviendrait plus difficile aujourd'hui d'y obtenir un jugement.

Ces différences peuvent en partie s'expliquer, selon **Gilbert Demez**, professeur émérite de droit du travail à l'UCL, par le contexte socio-historique de la région : "Le fait que la magistrature soit, à Anvers, moins encline à intervenir que dans certains autres arrondissements judiciaires a par exemple trait au port, et au type d'entreprises et au climat social inhérents à celui-ci. Chaque région a ainsi sa spécificité et sa culture, qui se traduisent également dans la jurisprudence." ◀



**“Si une législation voyait le jour, on peut être sûr que les juristes ne tarderaient pas à trouver des moyens détournés de la contourner”**

Gilbert Demez (UCL)

- sables de quitter le site sont des ‘voies de fait’ dont on peut, en cas d'urgence, demander la cessation par l'intermédiaire du tribunal. Il est à noter que ce n'est pas le tribunal du travail, mais le tribunal de première instance qui est compétent (le tribunal du travail intervient en cas de litiges individuels, mais pas pour les litiges collectifs). Une procédure en référé et sur requête unilatérale devant le tribunal de première instance est exceptionnelle, ce qui signifie concrètement que l'employeur (et/ou une tierce instance) dépose plainte et que les syndicats ne sont pas convoqués. Dans ce cas, le juge vérifie préalablement que les conditions d'absolue nécessité sont bien remplies.

Cette requête unilatérale fait depuis quelques années l'objet de nombreuses discussions (voir encadré ‘Requête unilatérale’). Les syndicats parlent d'un moyen juridique de mettre un terme à une grève et donc d'une atteinte au droit de grève, mais les employeurs font peu de cas de cette critique. “Personne ne conteste le droit de faire grève”, assure **Annick Hellebuyck**, conseiller auprès du Département social de la FEB. “Mais en cas d'abus, la requête unilatérale est le seul moyen pour un employeur de se défendre.”

Cette possibilité d'intervention judiciaire n'est toutefois pas toujours conseillée, prévient Inger Verhelst : “En Belgique, la majorité des grèves sont de courte durée. D'ici à ce que la procédure judiciaire soit entamée et que l'on ait collecté suffisamment de preuves, l'action est généralement terminée. Il est toutefois déjà arrivé que l'employeur saisisse le tribunal d'une demande d'intervention préventive, se basant sur des pamphlets syndicaux, des articles de presse, etc. à titre de preuves. Mais les juges ne sont généralement pas enclins à y donner suite, étant donné qu'il n'y a pas encore de dommage ou de nuisance démontrable.”

La décision du tribunal peut être assortie d'une astreinte. “Mais à ma connaissance, personne n'a jamais dû payer une telle astreinte. La décision du juge a généralement pour effet de mettre un terme aux voies de fait auxquelles l'astreinte se rapporte”, précise l'avocate de Claeys & Engels, qui ajoute que la procédure judiciaire est plus fréquente que dans le passé, mais qu'elle est plutôt utilisée comme une épée de Damoclès. La requête unilatérale fait d'ailleurs rarement avancer le conflit social : “De nombreux dirigeants d'entreprise ont d'ailleurs conscience qu'une telle décision du tribunal, dans le cadre d'un conflit social, ne fait que jeter de l'huile sur le feu, et se servent dès lors de ce moyen avec beaucoup de circonspection.”

## Droit de grève absolu

Pour les employeurs, la requête unilatérale est toutefois un instrument nécessaire, car, dans la pratique, le droit de grève belge est presque absolu. Gilbert Demez commente : “Il est vrai que le droit de grève est soumis à peu de limites en Belgique – sauf pour les services tels que la police ou l'armée, où des restrictions ont été prévues en raison de leur spécificité –, mais je ne crois pas qu'une législation belge spécifique en matière de grève clarifierait davantage ou délimiterait mieux la situation. Je ne suis de toute façon pas partisan d'une telle législation, parce qu'il est très difficile de réglementer le droit de grève. De plus, si une telle législation voyait le jour, on peut être sûr que les juristes ne tarderaient pas à trouver des moyens détournés de contourner la loi. La question est donc de savoir si cela entraînerait une plus grande sécurité juridique.” ◀