

Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 10 décembre 2021 / n° 955 bis



Négocier collectivement ou supplier collectivement?

*Dossier sur la liberté syndicale,
le droit à la négociation collective
et le droit de grève*



sommaire

- 2 **Négocier collectivement ou supplier collectivement?**
Liberté syndicale, droit à la négociation collective et droit de grève: un triptyque indispensable
- 3 1. La liberté syndicale
- 6 2. Le droit à la négociation collective
- 11 3. Le droit de grève: corolaire indissociable de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective
- 15. 4. Conclusion
- 16 Manif pour les droits syndicaux du 6 décembre 2021: pêle-mêle de photos

Négocier collectivement ou supplier collectivement?

Liberté syndicale, droit à la négociation collective et droit de grève: un triptyque indispensable

Au lendemain des actions menées par la CSC et la FGTB le 6 décembre 2021, il nous paraissait important de rédiger un dossier sur les grands enjeux de cette mobilisation.

Il est en effet crucial de rappeler les droits et libertés fondamentaux qui sont au cœur de l'action syndicale, ainsi que leur raison d'être. La liberté syndicale, le droit à la négociation collective et le droit de grève forment le triptyque indispensable à une action syndicale efficace. Le droit de grève occupe une place importante dans ce triptyque puisque, comme ont pu le dire les professeurs Ewing et Hendy, «en l'absence de droit de grève, négocier collectivement n'est rien d'autre que supplier collectivement».

Ces droits et libertés sont intrinsèquement liés et ils ne peuvent se concrétiser que si chacun d'eux est pleinement garanti, en droit comme en pratique. Comme on le verra dans ce dossier, de nombreux obstacles se sont dressés, se dressent et se dresseront encore devant ces droits et libertés.

L'histoire nous a démontré que ces droits et libertés étaient les prérequis indispensables aux évolutions sociales positives que nous avons connues dans le passé, aux victoires que nos militants engrangent quotidiennement à tous les niveaux de la concertation sociale et aux avancées que nous connaissons encore certainement dans le futur au vu des nombreux défis qui se présentent à nous. À condition, évidemment, de chaque jour défendre ces droits et libertés, au risque de voir notre capacité à négocier collectivement se transformer en résignation à supplier collectivement.

colophon

Photo de couverture: Donatienne Coppieters
Rédaction: BP 10 - 1031 Bruxelles
Secrétariat de rédaction:
Donatienne Coppieters et Patrick Van Looveren.
- Tél.: 02.244.32.83
Rédaction du dossier: Alexis Fellahi
Contributions: Chris Serroyen, Stijn Grijp, Maarten Hermans, Renaat Hanssens, Thomas Greuse, Benoît Brabant, Piet Van den Bergh.
Courriel: dcoppieters@acv-csc.be
Site Internet: www.lacsc.be
Lay-out: Gevaert Graphics
Imprimerie: 't Hooft
Éditrice responsable: Dominique Leyon



La défense des droits syndicaux était au cœur de la manifestation du 6 décembre 2021 à Bruxelles (voir d'autres photos p. 16).

I. La liberté syndicale

La liberté syndicale est garantie dans notre pays par le biais de la liberté d'association consacrée à l'article 27 de la Constitution et de la loi du 24 mai 1921 relative à la liberté d'association.



Cette liberté présente deux composantes: l'une positive, l'autre négative. La dimension positive de cette liberté est le droit, pour chaque individu, de faire partie d'une association, en ce compris syndicale, tandis que la dimension négative implique le droit de ne pas en faire partie.

Cette liberté fondamentale est également consacrée dans de nombreuses normes internationales telles que la convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail (OIT), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques des Nations unies, la Convention européenne des droits de l'Homme, ainsi que la Charte sociale européenne.

La reconnaissance de la liberté syndicale comme liberté fondamentale au niveau international, particulièrement après la seconde guerre mondiale, s'est imposée de par le constat que le principe de la liberté syndicale est un des moyens qui permet d'améliorer la condition des travailleurs et d'assurer une paix universelle et durable fondée sur la justice sociale.

La liberté syndicale s'entend comme la liberté de défendre ensemble nos intérêts communs. Cette liberté est d'autant plus nécessaire que le tra-

vailleur individuel se trouve dans une relation de subordination à l'égard de son employeur. Ce n'est que par le rassemblement de ces individus en syndicat que ce rapport de force subordonné peut se rééquilibrer, voire s'inverser.

Jusqu'en 1866, la «coalition» est considérée comme un délit, empêchant ainsi les syndicats de se former officiellement. Les prémisses de la liberté syndicale en Belgique remontent à la fin du 19^{ème} siècle. C'est à ce moment-là que les travailleurs, après des décennies d'industrialisation et de dégradation des conditions de travail, se sont battus pour avoir la liberté de s'organiser collectivement, réclamer des améliorations de leurs conditions de travail, et imposer que leurs revendications puissent être portées par leurs représentants. Comme nous le verrons dans la partie de ce dossier dédiée au droit de grève, l'article 310 du Code pénal, qui réprimait l'atteinte à la liberté du travail, a encore pendant longtemps entravé les actions syndicales en réprimant sévèrement les grèves.

C'est ainsi que les organisations syndicales ont commencé petit à petit à se structurer pour enfin, à la sortie de la seconde guerre mondiale, se voir officiellement reconnaître un rôle dans la vie économique et sociale belge. La structuration de la concertation sociale dans le secteur public et l'enseignement est intervenue avec un peu de retard par rapport au secteur privé. Aujourd'hui, la concertation sociale est structurée à tous les niveaux: depuis l'entreprise en passant par les niveaux sectoriels et interprofessionnels, jusqu'aux niveaux européens et internationaux.

Si tout cela nous semble acquis aujourd'hui, il est utile de rappeler que l'émergence de cette liberté fondamentale et les avancées qu'elle a permis de réaliser se sont faites à la suite de nombreuses luttes. On qualifie d'ailleurs bien souvent ces avancées d'acquis sociaux, mais il serait plus approprié de parler de «conquis sociaux».

Nous aurons l'occasion de nous attarder plus longuement sur les avancées qu'a permis d'enregistrer la liberté syndicale au fil des années dans la partie de ce dossier dédié au droit de grève (voir p.11), qui est le corolaire indissociable de la liberté syndicale.

Grève dans le secteur textile à Roeselare en 1913.



LES TENTATIVES DE RESTRICTION ET LES OBSTACLES À LA LIBERTÉ SYNDICALE

Après la fin de l'interdiction des associations syndicales et après la répression des actions syndicales, les tentatives de décourager l'action syndicale se sont de tout temps poursuivies. Elles peuvent se manifester de diverses manières: tantôt, elles seront le fait d'un employeur isolé qui tentera par diverses manœuvres de décourager ses travailleurs de s'affilier à un syndicat, tantôt, il s'agira de la mise en place d'un modèle économique qui rend l'exercice de la liberté syndicale bien plus compliqué.

Pratiques antisyndicales

Nous évoquons la dimension positive de la liberté syndicale qui consiste, pour chaque individu, d'avoir le droit de rejoindre un syndicat. C'est bien souvent cette dimension qui est mise à mal. En effet, certaines entreprises cherchent à maintenir le syndicat en dehors de leur entreprise en mettant en place de nombreuses pratiques antisyndicales.

Bien qu'il soit interdit de dissuader les travailleurs de faire usage de leur liberté d'association pour rejoindre un syndicat, les entreprises rivalisent d'imagination lorsqu'il s'agit de tenter de décourager leurs travailleurs de s'affilier à un syndicat ou de s'engager

syndicalement par l'exercice d'un mandat syndical.

Une étude du HIVA de la KU Leuven réalisée auprès de militants de la CSC a révélé que, dans les quatre années précédentes, 37% de ces militants ouvriers ont déclaré avoir été confrontés à du harcèlement de la part de leur employeur du fait de leurs activités syndicales, contre 30% des employés et 17% des cadres. En ce qui concerne les menaces de licenciement de la part de leur employeur, 22% des militants ouvriers déclarent y avoir été confrontés contre 15% des employés et 7% des cadres.

Pensons également à ce scandale ayant impliqué l'agence d'intérim Accent Jobs promettant l'octroi d'un smartphone et d'un jour de congé supplémentaire à condition qu'aucun travailleur ne présente sa candidature aux élections sociales de 2016. Au-delà de ces pratiques illégales totalement décomplexées, les discriminations et les dissuasions à l'égard des travailleurs syndiqués sont bien plus subtiles et difficiles à démontrer: moins d'opportunités de progression au sein de l'entreprise, plannings plus défavorables...

Les scandales à répétition de pratiques antisyndicales, notamment chez



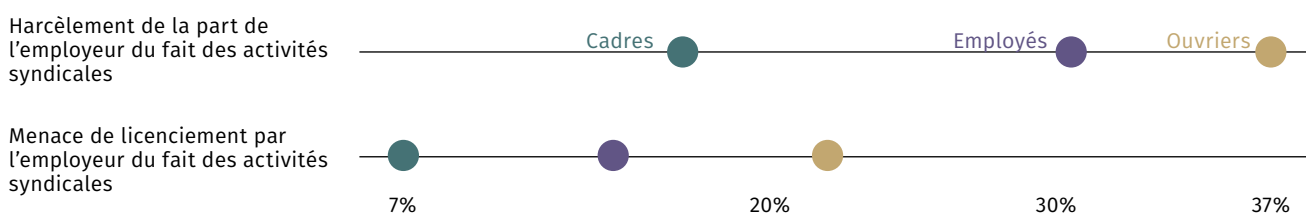
Amazon est une entreprise qui fait tout ce qu'elle peut pour écarter les syndicats. Mais les travailleurs tentent encore de s'organiser pour dénoncer leurs conditions de travail indignes et le climat antisyndical.

Amazon, démontrent que ce phénomène est encore bien présent aujourd'hui. Les travailleurs s'organisent néanmoins pour dénoncer leurs conditions indécentes de travail et le climat antisyndical qui règne au sein de cette entreprise.

Si ces pratiques peuvent être décourageantes, elles sont bien la preuve que les entreprises, même les plus puissantes d'entre elles, redoutent les avancées que peuvent engranger les militants syndicaux au profit de l'ensemble des travailleurs au sein des entreprises. Les organisations syndicales sont là pour soutenir et défendre les militants syndicaux qui doivent faire face à ce genre de pratiques antisyndicales. Il est d'ailleurs ressorti de la même étude d'HIVA que la grande majorité des militants de la CSC ne craignent pas les représailles de leur employeur en raison de l'exercice de leur mandat.

Ressenti de harcèlement et de menaces de licenciement de la part de l'employeur

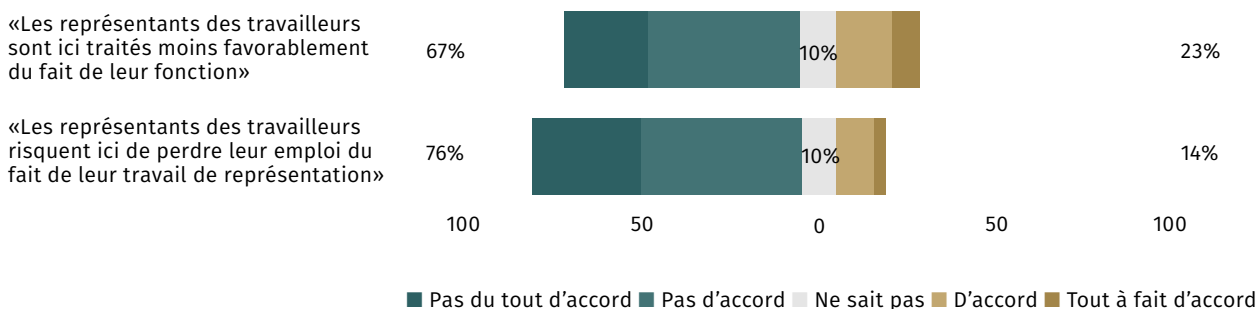
Proportion des candidats CSC aux élections sociales de 2016 qui ont fait face une ou plusieurs fois à un comportement antisyndical de l'employeur au cours des 4 années précédentes



Source: ACV Barometer Wave 4, juin 2016 | HIVA - KU Leuven

Crainte des représentants des travailleurs de subir un traitement défavorable et un licenciement

Proportion des candidats CSC aux élections sociales 2016 qui (ne) sont (pas) d'accord avec les affirmations suivantes



Source: ACV Barometer Wave 4, juin 2016 | HIVA - KU Leuven

Attribution de la personnalité juridique aux syndicats

Les organisations syndicales se sont depuis toujours constituées en associations de fait. Elles ont toujours considéré que la structuration de leurs activités syndicales au sein d'entités dotées d'une personnalité juridique les exposerait à des ingérences des autorités ou à des tentatives des organisations d'employeurs de les rendre responsables de préjudices économiques subis suite à l'exercice légitime d'actions collectives.

Ce sont d'ailleurs bien souvent les partis politiques hostiles à l'action syndicale qui plaident régulièrement pour l'introduction d'une telle personnalité juridique pour les organisations syndicales, notamment les partis libéraux, nationalistes et d'extrême droite. Ces tentatives d'attribuer la personnalité juridique aux organisations syndicales ont bien souvent pour objectif inavoué de restreindre la capacité d'action des organisations syndicales.

La sous-traitance et les franchises

Une autre manière pour les entreprises d'affaiblir le rapport de force des organisations syndicales est d'adopter un modèle économique qui vise à diluer la présence syndicale dans les entreprises. Le recours à la

sous-traitance et aux franchises en sont un bel exemple.

En faisant appel à des sous-traitants ou à des franchisés, les entreprises transfèrent une partie de leurs activités, et avec elle une partie de leur responsabilité patronale, à des entités plus petites au sein desquelles il est plus difficile d'introduire des organes de représentation des travailleurs ou qui se caractérisent par un emploi fortement dispersé qui rend le rapport de force syndical plus difficile. Et même si ces sous-traitants ou franchisés parviennent à mettre en place des organes de concertation sociale, le morcellement de cette concertation

sociale, au sein d'un environnement de travail que partagent tous ces travailleurs, affaiblit considérablement le rapport de force qu'il pourrait y avoir sans le recours aux sous-traitants ou aux franchisés.

Les abus dénoncés depuis bien longtemps par les organisations syndicales dans le secteur de l'e-commerce, et qui font actuellement l'objet d'investigations par les autorités, révèlent toute l'étendue de la gravité de la situation dans ce secteur qui recourt à des entreprises sous-traitantes qui ne respectent même pas les règles les plus élémentaires de la législation sociale et du travail.



Les entreprises du commerce électronique font appel à des sous-traitants où les règles les plus élémentaires de la législation sociale et du travail sont violées.

2. Le droit à la négociation collective



Le droit à la négociation collective donne aux travailleurs le droit d'engager un dialogue social avec leur employeur afin d'obtenir des conditions de travail justes et équitables. (Photo: action du 23 mars 2021 à Bruxelles).

Le droit à la négociation collective est un corollaire indispensable à la liberté syndicale puisqu'il garantit aux travailleurs, constitués en syndicats, le droit d'engager un dialogue social avec l'employeur en vue d'établir des conditions de travail justes et équitables. Cette négociation collective doit être promue à tous les niveaux de la concertation sociale. Elle permet de garantir une cohésion sociale forte en permettant l'adhésion du plus grand nombre aux compromis que

permet de dégager cette négociation collective.

Le droit à la négociation collective est consacré par l'article 23, 1^o de la Constitution belge. Il s'agit également d'un droit fondamental reconnu au niveau international, notamment par la convention n°98 de l'OIT, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (article 28) et la Charte sociale européenne (article 6).

POURQUOI PROMOUVOIR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE?

Si certains devaient encore douter de la nécessité de promouvoir cette négociation collective, nous vous présentons ci-dessous quelques exemples qui démontrent l'impact positif de la négociation collective dans différents domaines.

Des salaires plus élevés

Les pays dans lesquels la couverture par la négociation collective est très élevée ont tendance à avoir des salaires plus élevés. La part des travailleurs avec la rémunération la plus basse s'en trouve également limitée. En Belgique, la couverture par la négociation collective s'élève à 96%. En conséquence, on constate également que la part de travailleurs rémunérés au salaire minimum interprofessionnel, qui s'applique à défaut de CCT sectorielle applicable, est très limitée (voir graphique ci-contre).

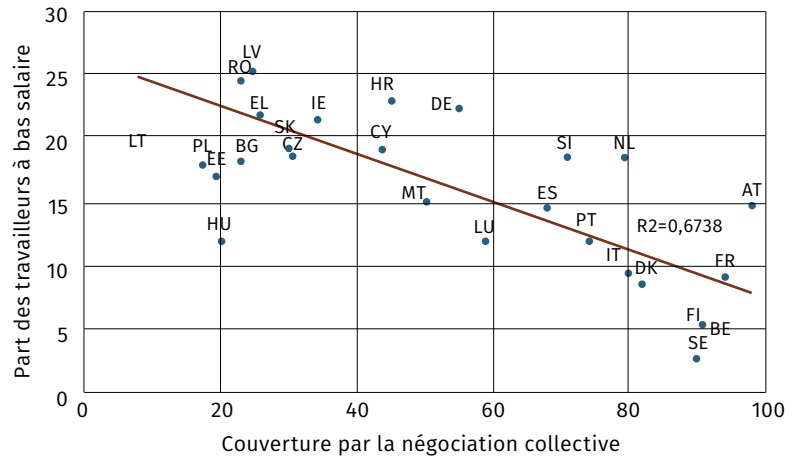
Réduction des inégalités

La négociation collective permet également de réduire les inégalités salariales, particulièrement lorsque la négociation collective est menée à plusieurs niveaux. En effet, la répartition des revenus générés par le travail se fait de manière plus équitable entre les travailleurs et les entreprises lorsque la négociation collective est pleinement respectée et largement appliquée.

On le voit dans les graphiques ci-contre: la Belgique, qui connaît un taux élevé de couverture par la négociation collective, est parvenue à maintenir relativement stable la part des revenus attribués aux 10% des plus riches.

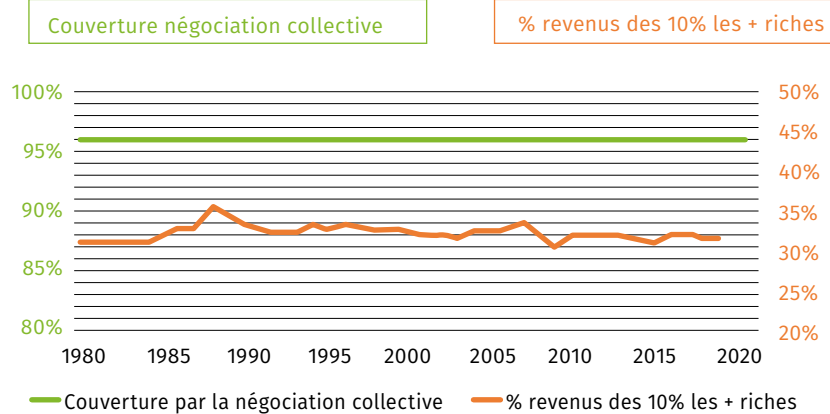
Par contre, lorsque l'on compare la situation de la Belgique avec celle du Royaume-Uni, on constate directement le lien qui existe entre une diminution de la couverture par la négociation collective et l'augmentation des inégalités qui profite aux 10% les plus riches qui voient augmenter la part de leurs revenus.

Au plus la couverture par la négociation collective est élevée, au moins il y a de travailleurs ayant des bas salaires



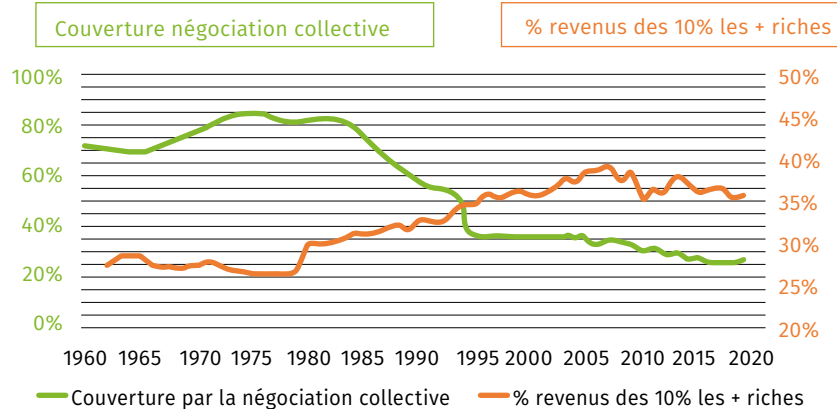
Source: Couverture par la négociation collective: base de données ICTWSS, Version 6.1, Université d'Amsterdam. Variable AdjCov (#111). Part des travailleurs à bas salaire: Eurostat, Enquête sur la structure des revenus.

Couverture par la négociation collective et inégalité en Belgique



Source: ICTWSS & World Inequality Database

Couverture par la négociation collective et inégalité au Royaume-Uni



Source: ICTWSS & World Inequality Database. Stan De Spiegelaere - @stan_ds

Sécurité et bien-être

Les effets positifs de la négociation collective en matière de sécurité et de bien-être ne sont plus à démontrer. En effet, la négociation collective, particulièrement au niveau de l'entreprise, permet d'améliorer considérablement les conditions de travail et la sécurité sur le lieu de travail. La connaissance par les représentants du personnel des risques spécifiques liés aux activités de l'entreprise leur permet de veiller à ce que l'employeur respecte scrupuleusement la législation en vigueur et de demander à ce que des initiatives soient prises afin de réduire les risques identifiés.

La présence d'un syndicat dans l'entreprise a également pour effet que les travailleurs se sentent mieux informés au sujet des risques pour la santé et la sécurité qu'implique leur emploi.



La présence syndicale dans l'entreprise permet aussi aux travailleurs d'être mieux informés sur les risques de leur travail pour leur santé et leur sécurité et de prévenir ces risques.

© Patrick Holberbeke

Plus d'opportunités de formation

On sait à quel point la formation est un élément important pour renforcer la position des travailleurs sur le marché de l'emploi ainsi que leur employabilité, particulièrement dans un contexte de transition numérique et environnementale qui s'opère ou va s'opérer dans de nombreux secteurs.

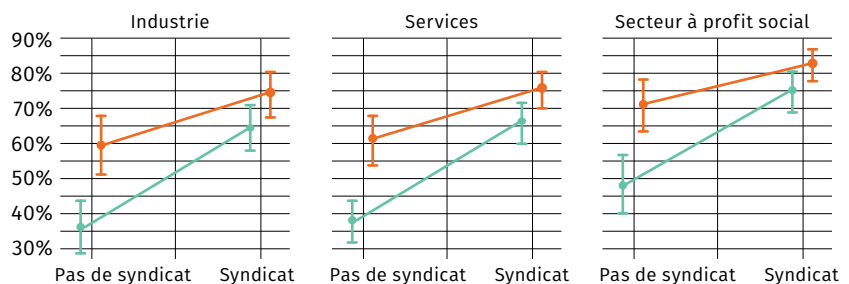
Il s'avère que la présence d'un syndicat dans l'entreprise augmente les opportunités de formation pour les travailleurs, particulièrement pour les travailleurs peu qualifiés.

Et bien d'autres encore

Si certains effets positifs de la négociation collective ont pu être mesurés, il est évident qu'il y en a bien

Estimation de la chance qu'un travailleur ait suivi une formation prévue par l'employeur, en fonction du secteur et d'une présence syndicale

Niveau d'étude du travailleur: ● peu qualifié ● hautement qualifié



Source: M. Hermans, S. Desiere et K. Lenaerts, *Maakt de vakbond het verschil?*, Hiva, KU Leuven, 2020

d'autres, même s'ils sont plus difficilement observables et quantifiables. En effet, la négociation collective, c'est la garantie pour les travailleurs d'avoir leur mot à dire au sujet de la manière dont le travail est organisé.

Cette garantie de pouvoir être entendus sur les conditions et l'organisation du travail permet aux travailleurs de s'assurer que leur travail, dans tous les aspects qu'il comporte, puisse faire sens pour eux.

RESTRICTIONS ET OBSTACLES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Si les pratiques visant à restreindre la négociation collective, ou plus largement la concertation sociale, sont très diverses, nous nous attardons dans ce dossier sur la loi dite «de 1996».

La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité consacre depuis de nombreuses années la politique de modération salariale en Belgique. Cette loi contient des mécanismes censés permettre aux interlocuteurs sociaux d'évaluer la situation économique en Belgique, notamment en la comparant à celle des pays voisins. Ces mécanismes étaient purement indicatifs jusqu'en 2017. Le gouvernement Michel les a toutefois rendus contraignants en 2017 en durcissant considérablement les mécanismes de modération salariale.

C'est ainsi que, d'une marge salariale purement indicative, nous sommes arrivés à une marge salariale maximale contraignante, sans parler de la modification des paramètres biaisés pour déterminer la marge salariale maximale.

Ce faisant, le gouvernement Michel a clairement porté atteinte au droit à la négociation collective dont doivent pouvoir jouir les travailleurs. C'est grâce à nos actions collectives que nous sommes parvenus à obliger le parlement et le gouvernement à prévoir la possibilité de négocier une prime corona d'un montant pouvant aller jusqu'à 500€ dans les secteurs et les entreprises, au-delà de la marge salariale de 0,4%. Mais c'est loin d'être suffisant: la CSC réclame une modification en profondeur de la

loi de 1996, et nous utiliserons tous les moyens afin d'atteindre cet objectif. C'est ainsi que les organisations syndicales ont annoncé lors de la mobilisation du 6 décembre que:

- l'ensemble des députés du parlement fédéral ont été interpellés afin qu'ils s'engagent à revoir la loi de 96;
- une initiative citoyenne va être lancée en janvier 2022 pour recueillir 25.000 signatures afin d'être entendus au Parlement sur cette question
- une plainte a été introduite à l'encontre de la Belgique auprès du Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail pour contravention à la convention n°98;
- l'examen de la possibilité d'introduire une plainte auprès du Conseil européen des droits sociaux pour violation de la Charte sociale européenne est en cours avec la Confédération européenne des syndicats (CES), comme nous l'avions déjà fait – avec succès – en ce qui concerne le recours par les employeurs aux requêtes unilatérales auprès des tribunaux afin de restreindre illégalement le

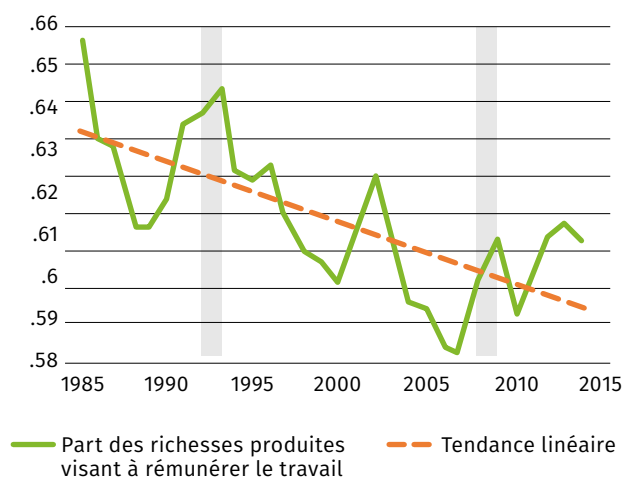
recours au droit de grève (voir ci-dessous).

Nous l'avons vu, la couverture par la négociation collective joue un rôle important pour une redistribution plus élevée des revenus générés vers les travailleurs. Bien que la loi de 96 n'ait pas réduit le taux de couverture par la négociation collective, elle est néanmoins venue interférer dans la dynamique de la négociation collective qui aurait dû procéder à cette juste répartition.

En effet, en fixant une marge salariale maximale au-delà de laquelle on ne peut s'accorder sur des augmentations salariales, la loi de 96 ne permet pas de rétribuer équitablement les travailleurs pour les richesses qu'ils produisent.

Alors que l'on constate en effet depuis quelques années que la part des richesses produites visant à rémunérer le travail devient de plus en plus faible (voir graphique ci-dessous), la loi de 96, dans sa version de 2017, ne fera qu'accroître encore ce phénomène en imposant un carcan dont les paramètres sont biaisés d'entrée de jeu.

Diminution de la part des richesses produites visant à rémunérer le travail en Belgique entre 1985 et 2014



Source: Abraham & Bormans (2020), fig. 1, p. 11

PROMOUVOIR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE: GARANTIE DE LA PAIX SOCIALE ET SEUL REMÈDE EFFICACE POUR PRÉVENIR LA GRÈVE

Le droit à la négociation collective, lorsqu'il est pleinement respecté, permet aux travailleurs de faire valoir leurs revendications auprès de leur employeur. En ce qu'il permet aux travailleurs d'avoir un espace de dialogue dans lequel exprimer ces revendications, ce droit à la négociation collective est une garantie fondamentale de la paix sociale.

On l'a vu, les restrictions imposées à la négociation collective menacent gravement cette paix sociale, à tous les niveaux de la concertation, puisqu'elles viennent restreindre les

opportunités qu'offre en principe la négociation collective d'obtenir une répartition équitable des richesses produites et de s'accorder sur les tous les autres aspects qui touchent à la relation de travail.

Le respect de la négociation collective doit également passer par l'engagement des autorités politiques à respecter le résultat de cette concertation sociale. Il arrivait souvent sous le gouvernement précédent que les accords conclus entre interlocuteurs sociaux n'étaient pas suivis. Pensons par exemple aux flexi-jobs, à la loi

relative aux activités complémentaires, aux salaires de départ pour les jeunes... Ces ingérences unilatérales des autorités dans la concertation sociale menacent également la paix sociale.

S'il est extrêmement compliqué de le démontrer statistiquement, il est néanmoins évident que le respect du droit à la négociation collective permet d'éviter de nombreux conflits sociaux ou, à tout le moins, de les encadrer correctement. À défaut d'avoir la garantie que leur droit à la négociation collective soit respecté, les travailleurs doivent avoir recours à un autre droit fondamental sans lequel le droit à la négociation collective ne serait qu'un vœu pieux: le droit de grève.



Sous le gouvernement Michel, il arrivait régulièrement que les accords conclus entre les interlocuteurs sociaux ne soient pas respectés. (Photo: manif contre les mesures du gouvernement Michel le 6 novembre 2014).

3. Le droit de grève: corolaire indissociable de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective

Le droit de grève est considéré comme le corolaire indissociable de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective. Il constitue en effet un moyen essentiel, sinon le seul, permettant aux travailleurs et à leurs organisations de défendre leurs intérêts. En effet, lorsque la liberté syndicale et/ou le droit à la négociation collective sont bafoués, les travailleurs pourront faire usage de leur droit de grève afin de les rétablir pleinement.

Le droit de grève est consacré et protégé par les normes internationales telles que la Convention n°87 de l'OIT, la Charte européenne des droits fondamentaux et la Charte sociale européenne.

Au niveau national, aucune disposition légale ne consacre le droit de grève. C'est néanmoins la jurisprudence belge qui a estimé que la grève était une cause de suspension légitime du contrat de travail, confortant ainsi le droit des travailleurs de faire grève. Si nous ne trouvons pas de disposition légale nationale explicite en matière de droit de grève, nous pouvons toutefois trouver un fondement au droit de grève en Belgique sur la base de l'article 6.4 de la Charte sociale européenne qui a un effet direct en droit belge.

Les interlocuteurs sociaux ont, en 2002, conclu un gentlemen's agreement (NDLR: un accord informel entre deux ou plusieurs parties) afin d'encadrer la gestion des conflits collectifs, notamment pour se prémunir d'une ingérence des autorités dans la réglementation du droit de grève.

UN DROIT INDIVIDUEL QUI S'EXERCE COLLECTIVEMENT

Le droit de grève appartient à chaque travailleur individuellement, mais il ne peut être exercé que collectivement. Un travailleur individuel qui ferait seul usage de son droit de grève ne parviendrait pas à renverser le rapport de force déséquilibré de la

relation individuelle de travail qui implique nécessairement un lien de subordination.

Ce n'est qu'en se mobilisant en nombre que les travailleurs peuvent remédier au déséquilibre de la relation de travail.

UN DROIT HABILITANT

Retirez le droit de grève aux travailleurs et il ne faudra plus très longtemps avant qu'il ne reste plus grand-chose de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective.

En ce qu'il permet aux travailleurs de légitimement suspendre l'exécution du travail, et donc de suspendre la création de valeur pour leur employeur, le droit de grève est un outil qui permet aux travailleurs de

donner davantage de poids à leurs revendications.

Ce droit de grève est un droit habilitant en ce qu'il donne aux travailleurs la capacité de concrétiser leurs revendications. On s'attardera ci-dessous sur ce que le droit de grève a permis de réaliser au cours de l'histoire et ce qu'il permet encore de réaliser aujourd'hui.

LA GRÈVE: L'OUTIL INDISPENSABLE À TOUTES LES CAUSES

L'histoire nous montre que la grève est bien souvent l'outil indispensable qui a dû être mobilisé pour remporter les plus grands conquies de nos sociétés. La grève reste également indispensable pour faire respecter ces conquies et le restera pour en remporter de nouveau dans le futur.

La santé et la sécurité au travail

Les questions liées à la santé et à la sécurité ont figuré au premier plan des revendications dès l'apparition



Répression d'une action de grève en 1868. Dessin paru dans «La Cigale» (archives de la ville de Bruxelles). L'article 310 du Code pénal interdisait l'utilisation de moyens de pression tels que la grève pour forcer l'amélioration des conditions de travail. Cet article n'a été aboli qu'en 1921.

des premiers mouvements sociaux. L'industrialisation des processus a fait émerger à la fin du 19^{ème} siècle une vague d'accidents de travail provoquant malheureusement bien souvent la mort ou des séquelles graves pour les travailleurs, en ce compris des enfants.

Si les règles en matière de santé et de sécurité se sont aujourd'hui drastiquement renforcées, c'est aussi grâce à la mobilisation des travailleurs qui ne bénéficiaient pas à l'époque d'un cadre protecteur tel qu'on le connaît aujourd'hui.

Si elles ne se posent pas dans les mêmes termes qu'à l'époque, ces questions de santé et de sécurité au travail n'ont néanmoins pas disparu des préoccupations des travailleurs

et restent encore aujourd'hui d'actualité.

Le développement de l'économie de plateforme, les rythmes induits par l'automatisation, les cadences infernales imposées par le management algorithmique... exposent les travailleurs à de nouveaux risques en matière de santé et de sécurité. Et l'on voit de plus en plus de travailleurs se mobiliser, en exerçant leur droit de grève, pour que ces réalités soient reconnues et que des actions concrètes soient entreprises afin de réduire ces risques.

La réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail s'est très vite imposée comme une reven-

dication phare. Vu le nombre d'heures prestées et le peu de repos qui était octroyé aux travailleurs, la question de la réduction du temps de travail était intrinsèquement liée à la question de la sécurité et de la santé au travail.

Les premiers mouvements de grève avaient également tous pour objectif d'obtenir une réduction de la durée de travail journalière. C'est en 1909, dans le secteur des mines, que sera obtenue de haute lutte la limitation de la durée journalière de travail à 9 heures, uniquement pour les «travailleurs du fond». La généralisation de la durée journalière de travail de 8 heures et de la durée hebdomadaire de 48 heures est adoptée en 1921 en Belgique, dans le sillage de l'adoption de la convention n°1 de l'Organisation internationale du travail imposant les mêmes limites de durée de travail. La victoire importante ayant suivi sera l'obtention, en 1955, de la semaine de cinq jours avec un maximum de 45h. C'est en 1978 que la semaine de 40 heures est généralisée à l'ensemble des travailleurs. Une loi de 2001 viendra consacrer la généralisation de la semaine de 38 heures.

Parallèlement à la réduction du temps de travail, les mouvements syndicaux sont parvenus également à progressivement relever le nombre de jours de congés payés.

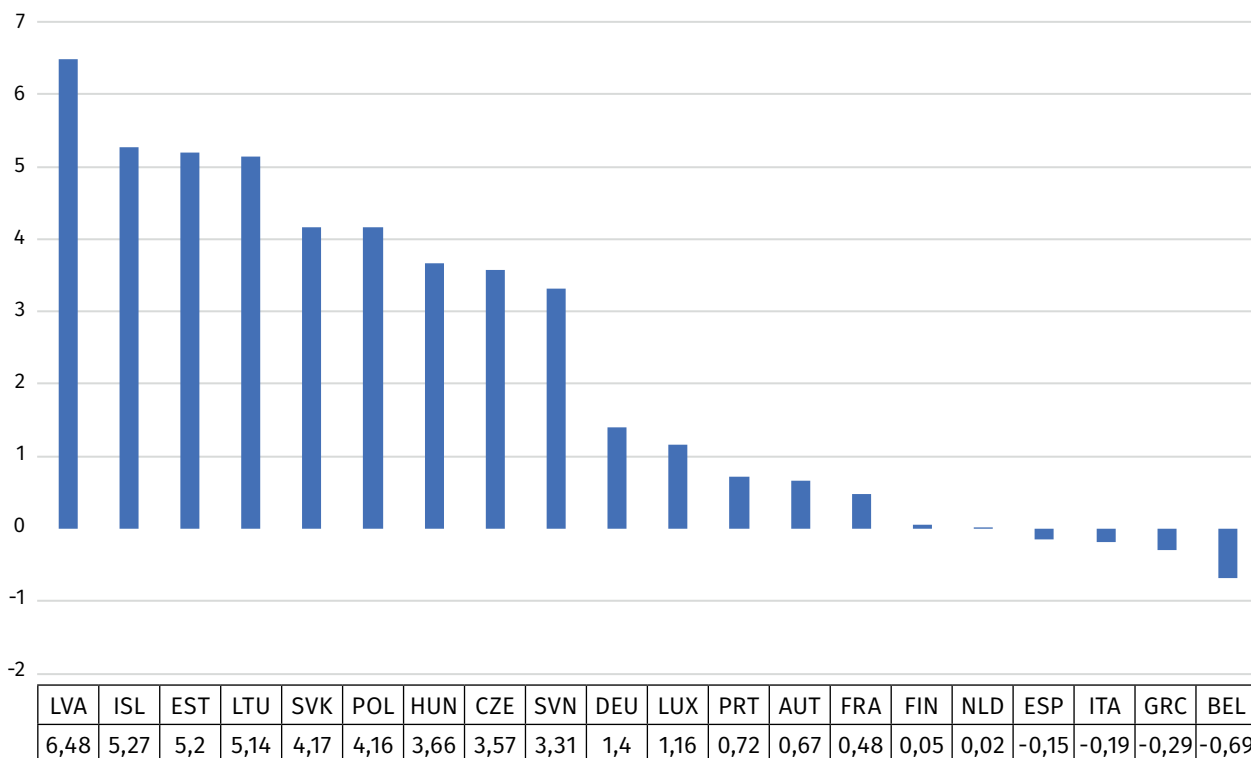
Toutes ces évolutions ont été obtenues par une mobilisation syndicale forte et par l'exercice du droit de grève.

La question de la réduction du temps de travail reste pertinente aujourd'hui au vu de l'augmentation de la productivité, de la question de la répartition du travail disponible, et de la question de la qualité de vie et du travail. Il ne fait aucun doute que si des avancées pourront être obtenues en la



Alors que les premiers mouvements de grève avaient tous pour objectif d'obtenir une réduction de la durée de travail journalière, la question de la réduction du temps de travail reste une revendication syndicale phare aujourd'hui (Photo: manif du 1^{er} mai 2021 à Bruxelles).

Évolution des salaires réels entre 2014 et 2018 dans différents pays européens, dont la Belgique



Source: OESO Compendium of Productivity Indicators 2019, p. 35

matière, cela passera nécessairement par des actions de grève.

Salaire décent

Le socle européen des droits sociaux prévoit que «les travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent». C'est certainement sur les questions de pouvoir d'achat que les mobilisations ont été les plus fréquentes.

Nous faisons face, depuis plus d'une décennie maintenant, à une politique de modération salariale qui restreint fortement les hausses salariales. Les salaires réels n'ont en effet plus évolué et ont même diminué entre 2014 et 2018. La Belgique est d'ailleurs le pire élève en la matière de l'ensemble des pays de l'OCDE (voir graphique ci-dessus).

La mobilisation est nécessaire pour inverser cette tendance. C'était tout l'objet de notre mobilisation le 6 décembre dernier. Dans les secteurs aussi, des mobilisations ont lieu. Pensons notamment au secteur de la chimie qui s'est mobilisé avec succès afin d'obtenir un accord sectoriel digne de ce nom. D'autres secteurs se mobilisent également pour revendiquer des augmentations sérieuses en matière de pouvoir d'achat. Pensons aux secteurs du commerce du métal et des titres-services.

Revendiquer plus d'égalité de genre

En 1966, la grève des femmes de la FN de Herstal a été un événement majeur pour la question de l'égalité salariale entre hommes et femmes.

Depuis, au-delà de la question de l'écart salarial qui reste un enjeu majeur, les nombreuses questions liées aux discriminations de genre, encore nombreuses aujourd'hui, reçoivent de plus en plus l'attention qu'elles méritent, notamment grâce à la mobilisation des femmes. Ces mobilisations devront continuer pour arriver à une véritable égalité de genre dans le monde du travail et au-delà.

Un outil pour la société civile

La grève n'est pas un outil réservé exclusivement aux revendications en matière sociale et du travail. Il arrive fréquemment qu'elle soit utilisée pour soutenir des revendications liées à l'exercice de libertés civiles, particulièrement au sein des régimes

autoritaires. Pensons aux mobilisations à Hong-Kong, ainsi qu'au Belarus qui ont vu les travailleurs renforcer les mouvements pro-démocratiques à l'encontre de régimes autoritaires.

Ce n'est pas un hasard puisque, dès que les libertés civiles sont menacées, c'est la liberté syndicale, le droit à la négociation collective et le droit de grève qui sont également menacés. L'exercice de ces derniers droits et libertés ne peut en effet être garanti que dans des environnements démocratiques. Ce sont d'ailleurs bien souvent ces droits et libertés qui sont en premier bafoués lorsqu'un gouvernement bascule vers l'autoritarisme.

La grève est également un outil pour des mobilisations telles que les enjeux climatiques. Les enjeux climatiques sont également des enjeux sociaux qui auront un impact considérable sur le travail. C'est ainsi que la CSC a décidé de couvrir les travailleurs qui ont participé à la grève pour le climat qui a eu lieu le 15 mars 2019.

LES OBSTACLES ET LES TENTATIVES DE RESTRICTION DU DROIT DE GRÈVE

Quand on connaît l'efficacité de la grève pour la défense des intérêts des travailleurs, on devine facilement que certains employeurs déploieront de nombreux efforts pour anéantir l'efficacité de la grève.

À côté de ces pratiques, il faut également se méfier de la volonté des autorités de s'immiscer dans la réglementation du droit de grève. Il s'agit bien souvent de tenter de le limiter.

Recours aux travailleurs temporaires et adaptation de l'organisation du travail

Une première technique consiste à avoir recours à des travailleurs temporaires pour compenser l'arrêt de travail de la main d'œuvre. Si le recours à la main-d'œuvre intérimaire en cas de grève est interdit, il arrive en pratique que cette interdiction ne soit pas respectée.

Par ailleurs, une manière de limiter l'impact d'une grève est d'avoir recours à une main d'œuvre qui ne bénéficie pas d'une sécurité d'emploi suffisante pour se permettre de rejoindre un mouvement de grève, tel qu'un travailleur avec un contrat à durée déterminée.

Les entreprises profitent bien souvent de la période de préavis de grève pour mettre en place des mesures organisationnelles qui permettent de limiter l'impact de la grève: déplacement préventif des matières premières ou de la production, mise en place du télétravail, déménagement provisoire de certaines activités, etc.

Les recours en justice

Une pratique courante dans le passé était le recours, par les employeurs, aux requêtes unilatérales introduites en justice. Ces requêtes visaient à imposer des astreintes aux participants à des piquets de grève installés à l'entrée des entreprises, empêchant l'activité sur le site concerné.

Cette pratique était extrêmement courante et de nombreuses décisions de justice ont donné gain de cause aux employeurs. Les syndicats ont estimé que cette pratique était contraire au droit de grève consacré par la Charte sociale européenne et ont introduit, en 2009, une réclama-

tion auprès du Comité européen des droits sociaux. Celle-ci a été couronnée de succès puisque ce Comité a condamné la pratique des requêtes unilatérales afin de mettre fin aux piquets de grève.

On constate depuis une plus grande prudence des employeurs, même si l'on n'est jamais à l'abri de l'introduction d'une telle requête unilatérale par un employeur isolé.

Réglementation du droit de grève

Une manière de porter atteinte au droit de grève est de l'encadrer légalement. On voit également se multiplier les volontés d'introduire des services minimaux pour certaines activités de service public.

>> L'encadrement légal

Avant d'en arriver à la situation que l'on connaît aujourd'hui, les grèves étaient jusqu'en 1921 sanctionnées pénalement et violemment réprimées en pratique. En effet, l'article 310 du Code pénal punissait le «délit d'atteinte à la liberté du travail». Cette disposition était largement utilisée pour réprimer les mouvements de grève.

Si la grève n'est plus aujourd'hui pénalement répréhensible en elle-même, il arrive encore que des faits qui se sont déroulés au cours d'une action de grève puissent faire l'objet d'une sanction pénale. S'il peut tout à fait être admis que l'exercice du droit de grève ne permet pas tout, il convient néanmoins d'être particulièrement attentifs aux récents développements intervenus dans la jurisprudence. Il est particulièrement inquiétant que les militants ou les membres du personnel d'un syndicat courent le risque d'être tenus responsables pour

des faits qui se produisent lors d'une manifestation ou d'une grève.

En effet, au vu de la dernière condamnation de 17 syndicalistes de la FGTB sur la base de l'article 406 du Code pénal réprimant les entraves méchantes à la circulation, nous devons veiller à ce que cette jurisprudence ne soit pas étendue à toute action qui provoque des perturbations de la circulation. Et cette évolution inquiétante de la jurisprudence ne concerne pas uniquement l'exercice du droit de grève, mais également plus largement la liberté de manifester.

Aucune disposition légale en Belgique n'a pour objet de réglementer directement et explicitement le droit de grève. Les partisans d'une telle réglementation du droit de grève sont bien souvent ceux qui veulent limiter le droit de grève et, par conséquent, la capacité d'action des organisations syndicales.

>> Service minimum

L'introduction d'un service minimum a bien souvent pour conséquence de porter atteinte à l'impact que peut avoir la grève. Or, une grève sans impact vide ce droit de sa substance. L'introduction d'un tel service minimum est imposée bien souvent unilatéralement par l'autorité qui, par ailleurs, est censée répondre aux revendications professionnelles portées par les grévistes.

Les introductions récentes d'un service minimum dans les prisons et chez De Lijn et, à la SNCB, d'une forme de service minimum, posent la question de la capacité des organisations syndicales de pouvoir librement et efficacement mener des actions syndicales et faire valoir leurs revendications.

À côté de certains services publics

qui connaissent un service minimum, le secteur public connaît également le mécanisme des réquisitions.

Le secteur privé connaît aussi un mécanisme qui permet de maintenir certaines activités en cas de grève. Il s'agit du mécanisme de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix. Cette loi met en place une solution concertée au niveau sectoriel, qui consiste à identifier les prestations et services à assurer en cas de cessation collective et volontaire du tra-

vail. L'aspect concerté de cette limitation du droit de grève et la garantie que le droit de grève ne soit pas vidé de sa substance sont des éléments fondamentaux pour garantir que ce mécanisme soit accepté par les organisations syndicales.

Il est également à noter que la récente loi pandémie introduit aussi une possibilité de réquisition qui ne se limite pas nécessairement au secteur public et dont il conviendra d'analyser attentivement la portée.

4. Conclusion

Nous l'avons vu, les droits et libertés qui ont fait l'objet de ce dossier sont intrinsèquement liés. Le droit de grève se situe au centre de ce triptyque puisque, sans lui, le droit à la négociation collective deviendrait le droit de supplier collectivement, et la liberté syndicale deviendrait le fatalisme syndical. Il est donc essentiel de rester mobilisés pour défendre ces droits et libertés fondamentaux essentiels à l'action syndicale.



Grève chez Audi à Forest le 13 février 2019.

Quand il n'est plus possible de rester à la table des négociations, nous devons pouvoir descendre dans la rue, mener des actions collectives et faire grève, sans risquer d'être poursuivis en justice! Cette évidence démocratique est malheureusement menacée.

C'est pourquoi, la CSC et la FGTB ont manifesté à Bruxelles le 6 décembre 2021 pour la liberté de négocier librement des augmentations de salaires, pour la liberté d'association, pour la liberté d'action qui sont et doivent rester des droits fondamentaux.

