

Droit de grève et piquet de grève

Herbert Maus – Collaborateur à la FAR

La grève est le refus collectif et concerté d'un groupe de salariés d'exécuter leur travail dans le but d'enrayer le fonctionnement d'une ou plusieurs entreprises pour faire pression soit sur l'employeur, soit sur des tiers.

Droit fondamental

Il s'agit d'un droit reconnu par les tribunaux belges¹. Depuis quarante ans, la grève n'est plus une cause de rupture du contrat de travail mais une suspension de l'exécution de ce dernier. Il ne s'agit pas d'un droit constitutionnel², mais d'un droit fondamental prévu par la Charte sociale européenne que la Belgique a ratifiée par la loi du 11 juillet 1990. L'article 6 de cette Charte signée par les Etats membres du Conseil de l'Europe prévoit expressément : « en vue d'assurer l'exercice effectif du droit de convention collective, les parties contractantes s'engagent... et reconnaissent le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêts, en ce compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur ».

Conciliation préalable ?

La grève fait partie de notre système de relations collectives de travail qui est construit sur la recherche d'un accord. Si la concertation entre la délégation syndicale et l'employeur n'aboutit pas à un accord et que la tentative de conciliation avec l'aide

d'un secrétaire syndical échoue, le conflit est examiné par le bureau de conciliation de la commission paritaire compétente. Si un procès-verbal de carence doit être dressé, le dépôt d'un préavis de grève devient inévitable.

Respect mutuel

Patrons et syndicats ont signé en 2002 un accord afin de régler les conflits collectifs. Dans ce « gentlemen agreement », les employeurs se sont engagés



Un piquet lors d'une grève générale en région liégeoise en 2005.

Ce déroulement « théorique » de la procédure de conciliation ne constitue nullement un arbitrage auquel les parties au litige doivent se soumettre. La conciliation est volontaire et nullement obligatoire. Même si la grève n'a pas été signifiée avec un préavis à l'employeur, le droit belge ne comporte aucune contrainte légale visant à ramener les grévistes au travail. La sanction du non-respect de la procédure de conciliation se traduit généralement par une diminution du financement de la prime syndicale prévue par convention collective de travail sectorielle.

notamment à ne pas recourir aux tribunaux dans la mesure où les engagements de chacune des parties sont respectés et aussi longtemps que tous les moyens de concertation n'auront pas été épuisés par les deux parties. En échange, les syndicats se sont engagés à respecter la procédure de notification de grève et à interdire le recours à la violence physique ou matérielle lors de la grève.

...

Exercice concret...

Le droit de grève étant reconnu, certains employeurs essaient d'empêcher son exercice concret par les travailleurs en « plaident » l'exercice d'autres droits subjectifs ou libertés reconnus par le droit positif, tels que le droit de propriété, la liberté du travail, la liberté d'aller et venir, ... Selon cette logique, ce n'est pas le droit subjectif de faire grève, mais le piquet de grève qui pose problème... et au juge civil de l'interdire, à titre préventif s'il le faut. En s'adressant au tribunal de première instance³, son président siégeant en référé, les « plaideurs patronaux » parviennent à faire condamner à l'avance à des astreintes prohibitives (jusqu'à 5.000 €) toute personne qui empêcherait l'employeur à disposer de ces locaux, machines, marchandises... ou entraverait de quelque manière que ce soit, directement ou indirectement, l'exercice normal des activités de l'entreprise ainsi que l'accès à celle-ci.

Certains employeurs « plaident » d'autres droits subjectifs comme le droit de propriété pour empêcher l'exercice du droit de grève

Lors des grèves nationales contre le « pacte des générations » de l'automne 2005, l'absolue nécessité a été plaidée... et trop souvent reconnue⁴ pour obtenir par voie de requête unilatérale (empêchant les grévistes de s'expliquer selon la procédure contradictoire) que tout huissier de justice, désigné par l'employeur, soit autorisé de recourir à l'assistance de la force publique pour relever les identités de toute personne qui s'opposerait à l'exécution de ce type d'ordonnance.

... avec piquet de grève s'il le faut

Cette tendance jurisprudentielle (si elle se confirme) est contraire aux engagements internationaux

de la Belgique en matière de respect des libertés syndicales. L'exercice des droits collectifs peut remettre en cause les droits individuels. La jurisprudence de l'Organisation Internationale du travail, de la Cour de justice européenne et du Comité européen d'experts, qui contrôle l'application de la Charte sociale, font autorité à l'égard des institutions belges. Ainsi, « les piquets de grève sont un attribut naturel de l'exercice du droit de grève et le seul fait de participer à un tel piquet et d'inciter fermement mais pacifiquement les autres travailleurs à ne pas rejoindre leur poste de travail ne peut être remis en cause sans mettre en cause le droit de grève lui-même. « Néanmoins, l'exercice du droit de grève n'est pas sans limites.

Afin d'éviter de « se faire piéger » par des requêtes unilatérales et des ordonnances avec des astreintes importantes à la clé, les grévistes ont tout intérêt de rester calmes et réfléchis, ce qui n'est pas toujours facile vu les intérêts en jeu et le caractère passionnel de la plupart des conflits sociaux.

Si certains magistrats n'hésitent pas à s'engager dans la voie des ordonnances sur requête unilatérale, d'autres, au contraire, sont soucieux du respect contradictoire et refusent de s'immiscer dans les relations collectives et les procédures de conciliation prévues en cas de conflit, mais n'apprécient guère des requêtes utilisées préventivement sans qu'il y ait des voies de fait à reprocher à quiconque.

Conseils pratiques

Sans vouloir donner des leçons, il est incontestable que le piquet de grève doit s'interdire d'user de violence tant physique que verbale. Il faut être ferme mais pacifique, éviter les provocations de la part de la direction et des non-grévistes, privilégier le dialogue, ne pas causer un dommage inutile et gratuit... et pourquoi pas, prendre préalablement contact

avec la police pour éventuellement coordonner et encadrer les actions envisagées au nom de la liberté de manifestation et d'expression.

La perturbation du trafic sur la voie publique ne peut être envisagée que de manière exceptionnelle. Dans ce cas, elle doit répondre à un minimum de conditions : annoncer préalablement aux forces de l'ordre l'action envisagée, mener une concertation avec celles-ci. Quant aux modalités pratiques, l'éventuel « barrage filtrant », je justifie afin de distribuer des tracts, sans violence tant physique que verbale à l'égard des automobilistes, avec priorité aux passages des services d'urgence,....

La perturbation du trafic sur la voie publique ne peut être envisagée que de manière exceptionnelle

En cas de confrontation avec un huissier de justice, qui veut signifier l'ordonnance rendue sur requête unilatérale interdisant le piquet de grève (c'est-à-dire la porter à la connaissance du piquet de grève), il ne faut décliner son identité que si la police est présente (seule cette dernière peut obliger quelqu'un à la donner). Demander une copie de l'ordonnance pour se retirer du piquet et l'examiner, évaluer la situation et négocier une heure de levée du piquet en insistant sur le caractère pacifique de celui-ci, de préférence devant les média auxquels on a fait appel, est à conseiller.

Conclusion

Le mieux, c'est d'être pacifique, ferme, déterminé... et nombreux. Il n'y a que l'exercice socialement accepté du droit de grève qui permet de sauvegarder celui-ci dans l'intérêt des travailleurs.

¹ Arrêt de la Cour de Cassation du 21.12.1981.

² L'art. 23 de la Constitution reconnaît notamment le droit au travail, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, le droit de négociation collective, le droit à la sécurité sociale,...

³ Les juridictions du travail ne sont pas compétentes en matière de conflits collectifs. Aussi, certains plaident pour leur compétence exclusive en la matière.

⁴ Sur 59 décisions rendues par l'ensemble des présidents des tribunaux de première instance, 22 requêtes ont été déclarées non fondées.