

Les modes de résolution des conflits du travail Première Partie : Le cas de la Belgique

Par Heinz Evertz – Form'action André Renard

Dans de nombreuses entreprises, il a été fait appel à l'intervention d'un conciliateur social pour résoudre des conflits collectifs qui se trouvaient dans une impasse. Encore récemment, dans le cas de l'entreprise *Marichal Ketin* en région liégeoise ou d'*Autovision* à Bruxelles, les deux parties avaient demandé l'intervention d'un conciliateur. Le présent article a comme objectif de présenter le dispositif de conciliation sociale mis en place en Belgique. Il est la première partie d'une série d'articles consacrés aux modes de résolution de conflits sociaux dans plusieurs pays européens.



Mouvement de grève chez Oxybel en novembre 2006.

Le droit belge par rapport au concept de grève ou d'arrêt collectif du travail

La Belgique a ratifié la Charte sociale européenne¹ signée à Turin le 18 octobre 1961 et approuvée par la loi belge du 11 juillet 1990. Et plus particulièrement la disposition prévue à l'article 6 § 4 de la charte selon laquelle les parties contractantes

reconnaissent « le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflit d'intérêts, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur ».

L'arrêt de travail collectif est assimilé par la jurisprudence à une suspension du contrat de travail. Dès lors, même si la grève n'a pas été signifiée par un préavis à l'employeur, le droit belge ne comporte aucune contrainte légale visant à ramener les grévistes au travail.

Le législateur belge a privilégié la conciliation volontaire des conflits collectifs de travail par rapport à l'arbitrage² ou la conciliation obligatoire. Cette réflexion n'est cependant pas applicable à la question des ordonnances rendues par les magistrats devant les tribunaux de première instance pour faire lever, par exemple, des piquets de grève devant des entreprises (les astreintes).

Le concept belge de conciliation et de médiation

Par conciliation sociale, il faut entendre une procédure de règlement des conflits à l'amiable entre employeurs et travailleurs avec intervention d'une tierce partie neutre.

En Belgique, la conciliation des conflits sociaux se déroule toujours de manière volontaire dans le chef des parties en litige. En d'autres termes, il n'existe aucun moyen légal de contraindre un employeur ou une

organisation syndicale à se présenter devant l'instance de conciliation compétente.

Dans le cadre de la résolution de conflits collectifs soit dans une entreprise, soit au niveau d'un secteur d'activité, c'est aux commissions paritaires que le législateur belge a confié le rôle de conciliateur.

En Belgique, la conciliation des conflits sociaux se déroule toujours de manière volontaire dans le chef des parties en litige.

La compétence des Commissions paritaires et leur rôle

Les commissions paritaires sont des organes de droit public qui, outre leurs missions de conciliation et de conclusion de conventions collectives, ont reçu des compétences de droit public, telles que la levée de la protection de membres de conseils d'entreprises ou de conseils de prévention et de bien-être, ainsi que le maintien des services essentiels.

Les Commissions paritaires sont composées de représentants des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs³ pour la branche d'activités considérée.

Elles sont chargées :

- de conclure des conventions collectives de travail ;

...

- de concilier tout litige entre employeurs et travailleurs ;
- de donner au gouvernement et à d'autres instances des avis sur des matières qui relèvent de leurs compétences ;
- de remplir toute autre mission qui leur est dévolue par la loi (par exemple, prendre des décisions de nature administrative relatives à la reconnaissance des motifs économiques ou techniques justifiant la levée de protection de certains travailleurs membres des conseils d'entreprise ou encore en matière de maintien des services essentiels).

Les Commissions paritaires couvrent l'ensemble du secteur privé, à l'exclusion de la fonction publique. Ce qui ne veut pas dire que les agents de l'État ne connaissent pas la concertation sociale. Mais la législation et l'organisation relatives à cette concertation sont différentes de celles en vigueur dans le secteur privé.

L'action des Commissions paritaires dans le processus de médiation : la conciliation préalable

« En plus de leur activité « législative », les commissions paritaires jouent un rôle important en cas de conflit collectif soit dans une entreprise soit au niveau du secteur d'activité.

La recommandation du bureau de conciliation ou la proposition du conciliateur visent à obtenir une solution jugée acceptable par chacun, ce qui permettra la reprise des relations sociales et des activités dans un climat plus serein.

Une des spécificités du système belge de conciliation des conflits du travail est d'instaurer un système de conciliation qui n'est pas uniquement contentieux. Le devoir de tout bureau de conciliation (et de son président) est d'intervenir lorsque le litige est survenu. Toutefois, un nombre de conflits beaucoup plus important

a pu être évité avant, rien qu'au niveau de la commission paritaire. Il s'agit d'un processus appelé de *conciliation préalable*.

Il faut distinguer la *conciliation préalable* de la *conciliation préventive* en ce que ce dernier mode d'action relève plus du rapport d'expertise que de la conciliation pure. C'est le cas notamment du service britannique de conciliation et d'arbitrage (ACAS⁴) qui est chargé de conciliation préventive. Un article ultérieur permettra de mieux comprendre son mode de fonctionnement.

En Belgique, le système de conciliation préalable consiste pour les parties à solliciter une réunion du bureau de conciliation en vue d'apporter une solution à une tension, à un conflit latent, à une contestation au sein d'une entreprise, d'une branche d'activités ou d'une partie de celle-ci. Par exemple, un chef d'entreprise, même non affilié à une organisation d'employeurs représentative, une délégation syndicale ou le président de la commission paritaire (s'il l'estime utile), peuvent faire convoquer le bureau de conciliation alors que le conflit n'est pas déclaré, dès qu'il y a une menace de litige ou de simples divergences de vues (par exemple, pour interpréter une clause de convention collective de travail).

Quel « type » de questions litigieuses ?

- La position juridique des travailleurs ;
- Les conditions de travail, à savoir l'ensemble des droits et des obligations résultant pour les travailleurs de son contrat de travail ;
- Les conditions matérielles de travail, à savoir les conditions dans lesquelles le travail est effectué ; des conditions susceptibles d'avoir une influence sur le bien-être moral et physique des travailleurs (par exemple, la sécurité, l'hygiène et le caractère pénible du travail).

Les bureaux de conciliation belges se sont vu soumettre n'importe quelle question qui était susceptible de provoquer un litige, y compris des tensions purement psychologiques individuelles.

Les Commissions paritaires couvrent l'ensemble du secteur privé, à l'exclusion de la fonction publique.

La comparution devant le bureau de conciliation

Lorsque les parties comparaissent devant le bureau de conciliation, elles sont d'abord entendues. Le conciliateur social, président du bureau, donne la parole à la partie demanderesse : il s'agit selon le cas, de la délégation syndicale de l'entreprise ou bien de l'employeur (ou de son représentant). Après l'exposé des faits, la possibilité de répliquer est immédiatement donnée à l'autre interlocuteur. Après échange de diverses argumentations, les membres syndicaux et patronaux du bureau de conciliation ont l'occasion de poser des questions aux intervenants à propos des faits et des arguments qu'ils ont évoqués.

Au cours de cette réunion, lorsque la phase d'information, d'audition et de questionnement est achevée, les membres du bureau de conciliation se retirent dans un local séparé pour débattre ensemble des problèmes soulevés. Au contraire de l'audition des parties, il n'est dressé aucun procès-verbal des discussions qui se déroulent entre membres du bureau de conciliation : les débats au sein de celui-ci sont donc confidentiels.

C'est de la discussion au sein du bureau que se dégagera la perspective d'aboutir à un accord entre ses membres, en vue de formuler une recommandation.

...

Les membres du bureau sont des représentants permanents des organisations d'interlocuteurs sociaux représentatives de la branche d'activités. Ils sont le plus souvent informés de la nature et de la portée de la requête devant le bureau de conciliation avant la réunion de celui-ci via leurs propres canaux.

Les conciliateurs sociaux étant rémunérés par les pouvoirs publics, ceux-ci leur ont conféré un statut de fonctionnaire. Les conciliateurs sociaux et leurs adjoints peuvent être chargés de la présidence de commissions paritaires. D'un point de vue pratique, ce sont ces fonctionnaires qui assurent la presque totalité des présidences de commissions paritaires.

La loi consacre le principe de l'autonomie des présidents vis-à-vis des interlocuteurs sociaux et de l'autorité directe du ministre sur ces présidents.

Quelques constats en guise de conclusion

Le système belge de conciliation a évolué significativement par rapport à ses origines. À côté des motifs classiques de négociation, la globalisation de l'économie et ses conséquences ont désormais mis au premier plan les restructurations d'entreprises et une flexibilisation accrue des prestations de travail.

Le dispositif belge éprouve par contre certaines difficultés lorsque des conflits ou des menaces de conflits ont des implications transnationales. Plusieurs cas de restructurations d'entreprises douloureuses ayant des implications transnationales (Renault, Continental) ont permis d'attirer l'attention sur la nécessité de mettre en place un système de médiation à l'échelle européenne.

Il en va de même lorsqu'une société transnationale a choisi le droit belge comme base d'élaboration de son statut pour le Comité d'entreprise européen. Ces statuts sont parfois très complexes et un recours aux tribunaux belges n'est pas nécessairement de nature à améliorer les rapports entre employeurs et travailleurs dans le cadre des négociations. Jusqu'à présent, il n'est pas possible non plus de faire appel au conciliateur belge lorsque le litige dépasse le plan strictement national. Pouvoir faire appel à une médiation au niveau européen serait dès lors de nature à contribuer à une solution aux problèmes. Malgré une première tentative de lancer le débat sous la présidence belge de l'Union européenne en 2001, le chantier reste ouvert et demande à être investi par les organisations syndicales au niveau européen.

Sources :

- Etienne DELATTRE. La procédure de médiation et de conciliation sociale en Belgique. Service public fédéral de l'emploi de Belgique
- <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=516>
- http://belgium.wikia.com/wiki/Conciliation_sociale
- <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/la/gp/belgium.htm>

¹ La **Charte sociale européenne** est une convention du Conseil de l'Europe, signée en 1961 et révisée en 1996, qui énonce des droits et libertés et établit un système de contrôle qui garantit leur respect par les États signataires.

² Procédure par laquelle les parties à un litige décident d'un commun accord, par une convention d'arbitrage (clause compromissoire ou compromis) de soumettre leur différend à une ou plusieurs personnes privées impartiales et indépendantes, choisies pour leur qualification et leur expertise dans un domaine considéré. Les parties sont liées par la sentence qui sera ainsi rendue par l'arbitre ou le collège arbitral, ce qui est différent de la conciliation qui n'est pas contraignante.

³ Représentants des employeurs: FEB, UNIZO, UCM, Boerenbond. Représentants des travailleurs: CSC, CGSLB, FGTB.

⁴ ACAS : Advisory, Conciliation and Arbitration Service