10 conseils pour l'employeur en cas de conflit collectif

Dans le cadre des actions syndicales annoncées, les entreprises ont adressé de très nombreuses demandes de clarification aux organisations d'employeurs belges. Afin d'informer correctement les chefs d'entreprises, ces organisations ont dès lors élaboré ensemble les 10 conseils suivants.

* * *

1. Lorsque les syndicats organisent une action, ils doivent en avertir à l'avance l'employeur (préavis) selon les procédures en vigueur dans le secteur d'activité (manière, contenu et timing).

2. Avant l'action syndicale, il est fortement recommandé à l'employeur de se concerter avec la délégation syndicale sur le fonctionnement de l'entreprise pendant la grève (impact de l'action, aspects liés à la sécurité, …).

3. Les syndicats peuvent organiser des séances d'information ou des réunions du personnel dans l'entreprise après concertation et moyennant l'accord de l'employeur. Celui-ci n'est pas obligé de les autoriser et peut éventuellement poser des conditions. Il n'est pas non plus obligé de les autoriser pendant les heures de travail. Des accords ont généralement été fixés à ce sujet au niveau sectoriel ou de l'entreprise.

4. L'employeur prendra à l'avance les mesures nécessaires pour assurer l'activité de l'entreprise pendant la grève. Il lui est conseillé de discuter avec les non-grévistes pour trouver ensemble des alternatives de travail (télétravail, jour de congé, …).

5. Les grévistes ne travaillent pas et n'ont donc pas droit à une rémunération. L'employeur ne doit donc pas les rémunérer pour les jours de grève.

6. Les heures non prestées par les travailleurs non-grévistes qui arriveraient en retard ou ne pourraient entamer leur travail, dès lors que la grève avait été annoncée à l'avance, ne sont en principe pas indemnisées. L'employeur n'est donc pas obligé de verser une rémunération pour ces heures.

7. Lorsque le règlement de travail le prévoit, l'employeur peut éventuellement imposer des sanctions en cas d'abus commis par les travailleurs grévistes.

8. Dès que l'employeur craint pour la sécurité des personnes et des installations dans l'entreprise, il peut éventuellement faire appel au bourgmestre, en tant que chef de la police locale.

9. L'employeur peut s'opposer aux blocages de l'accès à son entreprise et à l'introduction de personnes tierces à l'intérieur de son entreprise. Si le dialogue n'apporte aucune solution, il a le droit d'entreprendre des actions juridiques.

10. En cas de grève dans son entreprise, l'employeur peut si nécessaire pratiquer un lock-out (fermeture temporaire de l'entreprise pour faire pression sur les grévistes), moyennant respect des conditions et procédures d'avertissement préalables applicables au sein de son secteur. Selon la Charte sociale européenne, le droit d'action collective des travailleurs et des employeurs a été mis sur un pied d'égalité.

*** * ***

En cas de conflit collectif, le dialogue et la concertation sociale à toutes les étapes et avec toutes les parties impliquées doivent toujours être privilégiés. C'est seulement si ces initiatives échouent que d'autres moyens pourront éventuellement être utilisés pour mettre un terme au conflit ou à ses conséquences indésirables.