

le mois

Pour un dialogue social vivant et respectueux

Bernard Nyssen

Bernard Nyssen est maître de conférences invité à l'U.C.L.

Alors que résonnent encore les échos des deux journées d'action interprofessionnelle d'octobre 2005, il est bon de réaffirmer toutes les vertus de la négociation sociale, dont le conflit collectif est une des dimensions, et combien vaut d'être défendue l'action normative des partenaires sociaux.

En aurions-nous à ce point perdu l'habitude et, partant, les repères ? Toujours est-il que les deux journées de grève interprofessionnelle, les 7 et 28 octobre 2005 — les premières, il est vrai, depuis l'opposition au Plan global du gouvernement de Jean-Luc Dehaene en 1993 — ont suscité des réactions disproportionnées et, même sans plonger dans les bas-fonds « poujadistes » de certains courriers de lecteurs à divers quotidiens, des propos irresponsables.

En voici quelques exemples :

Tel cabinet d'avocats s'est assuré une publicité médiatique en annonçant l'instauration en son sein, pour la journée du 28 octobre, d'une cellule de crise apte à répondre de façon immédiate à toute demande d'une entreprise confrontée à un piquet de grève par l'introduction d'une requête unilatérale en référé pour obtenir la levée, sous astreinte, de ce piquet et la constatation par huissier du (non-)respect de cette ordonnance.

Le ministre de l'Intérieur a convoqué les organisations syndicales pour définir les mesures à prendre afin d'éviter le blocage des voies de circulation ; en soi, la démarche n'est pas critiquable puisque l'ordre public relève de ses compétences ; mais je n'ai pas le souvenir d'une réaction préventive aussi solennisée, par exemple lors du blocage par les chauffeurs routiers de la rue de la Loi, à Bruxelles, il y a quelques années.

Parmi les critiques opposées aux grévistes, à la suite de la journée d'action du 7 octobre, on a pu lire que les organisations syndicales qui avaient mis à l'arrêt les transports en commun avaient manifesté une grave irresponsabilité sur le plan... écologique puisqu'elles avaient contraint ceux qui devaient se déplacer pour le travail ou tout autre besoin personnel à recourir à la voiture.

Au lendemain de la grève du 7 octobre, on a pu lire sous la plume d'un professeur d'université, appelant à en « finir avec les syndicats¹ », la conclusion suivante : « Les syndicats sont devenus des organisations dépourvues de projet, anticitoyennes, ultraconservatrices, au service des intérêts personnels de leurs dirigeants et non des travailleurs qu'elles sont censées représenter », lesquels « méritent mieux que de servir de valets soumis aux apparatchiks qui les manipulent ».

Tout ce qui est excessif est insignifiant, diront certains, avec Talleyrand, pour tempérer l'inquiétude que ces quelques exemples peuvent légitimement susciter.

Je n'en suis pas sûr.

Ces épiphénomènes — ces traces d'écume sur la grève, si vous me permettez cette image — révèlent une perte de repères préjudiciable au bon fonctionnement de ce que l'on a coutume d'appeler le « modèle social belge », fondé notamment sur une concertation inlassable entre partenaires sociaux.

Or c'est au cœur du conflit que les repères sont les plus nécessaires, pour éviter qu'il dégénère ou s'éternise. Toute initiative, tout propos qui revenait à mettre de l'huile sur le feu était donc particulièrement irresponsable.

L'objet des quelques lignes qui suivent n'est pas de chercher à identifier qui aurait tort ou raison dans les enjeux du conflit actuel. Il est, bien modestement, de rappeler quelques repères pour encourager pouvoirs publics et partenaires sociaux à retrouver les vertus de la concertation et de la négociation ; d'elles sont toujours sorties — l'expérience l'atteste — les plus belles réponses sociales aux évolutions de la réalité économique.

POUR RETROUVER UN VRAI DIALOGUE SOCIAL

Le « modèle social belge » est fondé sur le dialogue, permanent et à divers niveaux, entre partenaires sociaux et sur l'autonomie que leur reconnaissent les pouvoirs publics pour élaborer ensemble des normes appelées à prendre une place bien identifiée dans la hiérarchie des sources du droit social.

Les organisations représentatives d'employeurs ou de travailleurs disposent d'une bonne connaissance de la réalité économique et sociale.

Au Conseil national du travail et au Conseil central de l'économie, elles reçoivent, pour avis ou pour éclairer leurs accords, des informations macro-économiques sur la situation en Belgique et à l'étranger et sur les projets du gouvernement ou des instances européennes.

Dans les secteurs d'activité, elles font évoluer périodiquement leurs accords en tenant compte des paramètres spécifiques des entreprises qui y œuvrent.

Elles désignent des juges ou conseillers sociaux dans les juridictions du travail et peuvent suivre, à travers ceux-ci, la façon plus ou moins appropriée dont les

¹ Benoît Rihoux, « Pour en finir avec les syndicats », *Le Soir*, 8-9 octobre 2005.

normes s'incarnent dans des litiges individuels.

Dans les organes de gestion des différents régimes de la sécurité sociale, elles disposent d'une vision globale des problématiques de financement de la couverture sociale.

Cette connaissance approfondie les met, le plus souvent, en mesure de négocier des accords qui répondent adéquatement aux contraintes du moment.

En soulignant cela, je n'occulte pas leurs divergences, voire leurs oppositions d'intérêts. Mais je suis convaincu de ce que c'est par le dialogue entre elles que ces divergences seront les mieux surmontées.

Or, de plus en plus fréquemment, les pouvoirs publics brident l'autonomie des partenaires sociaux, en imposant à leurs négociations un résultat prédéterminé ou en fixant un calendrier qui complique l'avènement d'un bon accord. Ils le font bien sûr au titre, somme toute légitime, de la recherche de l'équilibre des finances publiques et souvent sous le regard d'instances supranationales. Mais en interférant de la sorte dans la dialectique entre les partenaires sociaux, ils font perdre à ceux-

ci leurs réflexes de négociation et donnent à l'une ou l'autre des parties l'occasion de reporter la responsabilité de l'échec sur les pouvoirs publics.

On peut trouver une illustration des conséquences dommageables de ces interférences dans la comparaison de deux conventions collectives de travail, conclues au Conseil national du travail à près de trente ans d'intervalle. La première, relative à la prépension — enjeu d'une brûlante actualité — fut conclue le 19 décembre 1974 et pose encore aujourd'hui, au niveau interprofessionnel, les principes de ce régime; c'est un bel exemple de constance normative.

La seconde, relative au crédit-temps, fut conclue le 14 février 2001 dans un contexte où, s'agissant d'adapter le régime de l'interruption de carrière (initiative législative datant de 1985), avait surgi une «compétition» entre pouvoirs publics et partenaires sociaux pour l'élaboration du régime de substitution; les faiblesses techniques de cette convention, eu égard à la relative urgence dans laquelle elle fut adoptée, rendirent nécessaire l'adoption de deux conventions rectificatives en un peu plus d'une année.

La légitimité du travail normatif des partenaires sociaux procède aussi de la qualité de celui-ci. La responsabilité des pouvoirs publics est de leur en donner les moyens. À défaut c'est l'autonomie des partenaires sociaux qui est mise en péril.

LA GRÈVE EST UN DROIT

Lorsque l'opposition des intérêts se fait trop vive surgit une autre forme du dialogue social, celle du conflit collectif.

Son mode d'expression, pour les travailleurs, est la grève.

Le juriste doit rappeler que la grève est un droit.

L'article 6 de la Charte sociale européenne, ratifiée par la Belgique, dispose que les États 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 » et, selon l'article 31, de toute restriction « nécessaire pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs ».

On trouvera un excellent état des lieux de l'appréhension de la grève par le droit belge dans l'article de M^{me} M. Jamoulle².

² « Le droit de la grève en Belgique : évolutions et perspectives », *Chronique de droit social*, 2003, p. 365-374.

L'exercice d'un droit devrait être une chose naturelle.

Sans doute, comme pour tout droit, des abus peuvent survenir. Mais ce n'est pas — pas plus pour la grève que pour tout autre droit — au nom de ces possibles abus qu'il y a lieu de remettre en cause le droit lui-même, d'en brider par avance l'exercice ou de « disqualifier » ceux qui l'exercent.

La grève, par nature, pèse sur le fonctionnement des entreprises où elle se déroule ou, pour les grèves interprofessionnelles, de l'ensemble de l'économie.

Notre culture sociale n'intègre pas les comportements tels ceux des travailleurs nippons qui poursuivent l'exécution du travail en manifestant leur état de « gréviste » par le simple port d'un brassard noir.

Les dommages que les entreprises sont susceptibles d'encourir à la suite de l'action collective sont un des facteurs dans le rapport de forces entre les parties au conflit.

Il ne faut pas s'en émouvoir tant qu'il s'agit, par anticipation ou à posteriori, de favoriser la poursuite ou la reprise de la négociation.

Il convient de garder à l'esprit que les avancées sociales, depuis cent-vingt ans environ, ne sont pas nées par génération spontanée ; elles n'auraient pas pu se pro-

duire sans le partenaire patronal, sans doute, mais elles ont été le plus souvent acquises de haute lutte à l'initiative du partenaire syndical. Les grandes manifestations qui ont conduit au discours du Trône de 1886, acte fondateur du droit social belge, ont symboliquement fait du conflit collectif une source de progrès social.

Qu'est-ce qui rendrait, aujourd'hui, cette logique dialectique inopérante ?

Sans doute, les évolutions économiques et sociales des trente dernières années questionnent-elles les pratiques et les discours traditionnels. Mais cela vaut dans les deux « camps » : du côté des travailleurs comme du côté des employeurs. Et même pour les pouvoirs publics.

L'on n'a encore rien inventé de mieux que le dialogue social, tantôt fluide, tantôt hésitant ou cahotique, pour élaborer des réponses originales, pertinentes et concertées aux nouveaux défis économiques et sociaux.

NÉGOCIER, TOUJOURS NÉGOCIER

Il faut défendre l'autonomie normative des partenaires sociaux, leur donner les moyens d'apporter eux-mêmes, par la concertation, les réponses que les évolutions économiques et sociales appellent.

Cela implique de ne pas jeter, surtout de l'extérieur, d'anathème à l'encontre d'un seul partenaire ; ne pas offrir de « portes de sortie » artificielle en cas de tension ou de conflit ; c'est en cela que la judiciarisation de certains conflits collectifs est pernicieuse : elle permet à l'une des parties, souvent patronale, de ne pas assumer jusqu'au bout la logique de la négociation ou, à tout le moins, d'en perturber le jeu en y faisant interférer un tiers.

Cela implique aussi de rappeler aux acteurs sociaux la responsabilité attachée à cette autonomie et l'indispensable prise en compte de l'intérêt général dans ce travail normatif.

Non pas qu'ils se montrent enclins à l'irresponsabilité, mais parce qu'il faut redire périodiquement toute la place qu'ils ont à prendre dans l'élaboration du droit social.

Dans une société de plus en plus gagnée — c'est un truisme — par l'individualisme, l'action d'organisations fondées sur la solidarité, entre entreprises comme entre travailleurs et — il faut le souhaiter — entre actifs et non-actifs ou entre générations, doit être préservée, promue, défendue.

C'est à travers elles que l'information sur les enjeux économiques et sociaux peut être le mieux diffusée et contribuer ainsi à construire un consensus social solide.

En disant cela, je ne diminue pas le rôle et les responsabilités propres des pouvoirs publics. Mais nos gouvernants actuels sont les héritiers de ceux qui ont permis aux partenaires sociaux d'être des acteurs normatifs et ont, pour cela institué des lieux de négociation, ordonné celle-ci en définissant les conditions de représentativité de ceux qui seraient habilités à y prendre part, défini la forme et le contenu de leurs accords pour qu'ils puissent être accueillis dans l'ordre juridique étatique.

Ils ont le devoir de vivifier sans cesse ces processus, tant ceux-ci ont montré leur richesse. ■