

## GRÈVES ET CONFLICTUALITÉ SOCIALE EN 2012

### I. Grève générale et secteur privé

Iannis Gracos

CRISP | « [Courrier hebdomadaire du CRISP](#) »

2013/7 n° 2172-2173 | pages 7 à 91

ISSN 0008-9664

Article disponible en ligne à l'adresse :

-----  
<https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2013-7-page-7.htm>  
-----

Distribution électronique Cairn.info pour CRISP.

© CRISP. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Courrier hebdomadaire  
n° 2172-2173 • 2013

# Grèves et conflictualité sociale en 2012

## I. Grève générale et secteur privé

Iannis Gracos

CRISP

## **Courrier hebdomadaire**

Rédacteur en chef : Cédric Istasse

Assistante éditoriale : Fanny Giltaire

Le *Courrier hebdomadaire* répond à un cahier des charges méthodologique défini par le CRISP et est élaboré en étroite association avec le rédacteur en chef. Il bénéficie des remarques et suggestions faites par l'équipe de recherche du CRISP et par des spécialistes bénévoles choisis en fonction des sujets traités.

Le *Courrier hebdomadaire* est soutenu par l'Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Une version numérique du *Courrier hebdomadaire* est disponible en *pay per view* (au numéro) et en accès gratuit pour les abonnés sur le site portail de CAIRN (<http://www.cairn.info>).

Le numéro simple : 6,90 euros – le numéro double : 12,40 euros

Abonnement : 235,00 euros

Souscription, commandes et informations :

CRISP – Place Quetelet, 1A – 1210 Bruxelles

Tél : 32 (0)2 211 01 80 – Fax : 32 (0)2 219 79 34

<http://www.crisp.be> – [info@crisp.be](mailto:info@crisp.be)

Banque 310-0271576-62

IBAN BE51 3100 2715 7662 – Swift BBRUBEBB

Éditeur responsable : Vincent de Coorebyter – Place Quetelet, 1A – 1210 Bruxelles

Tous droits de traduction, d'adaptation ou de reproduction par tous procédés, y compris la photographie et le microfilm, réservés pour tous pays.

ISSN 0008 9664

# TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	7
INTRODUCTION	9
<b>1. LA GRÈVE GÉNÉRALE DU 30 JANVIER</b>	<b>17</b>
1.1. Une grève « inévitable »	17
1.2. Une grève « illégitime » ?	20
1.3. Une grève « pour rien » ?	23
1.4. Conclusion	25
<b>2. LA CONFLICTUALITÉ SOCIALE LIÉE AUX FAILLITES</b>	<b>28</b>
2.1. Laboratoires Thissen	29
2.2. Durobor	31
2.2.1. Négociations et accord global	32
2.2.2. Modification légale pour éviter le précédent	33
2.3. Best Medical Belgium	34
2.3.1. De la procédure Renault à l'annonce inopinée de reprise	35
2.3.2. Reprise de la société	35
2.3.3. Mise sous procédure de réorganisation judiciaire	36
2.4. GDB International	38
2.5. Conclusion	40
<b>3. SOUS-TRAITANCE ET CONFLIT SOCIAL AU CENTRE D'APPELS STEFANINI-TECHTEAM GLOBAL</b>	<b>42</b>
3.1. Des travailleurs face à une pluralité d'employeurs	42
3.2. La précarité des conditions d'emploi et de travail dans les centres d'appels	44
3.3. Un déficit de régulation sociale	45
3.4. Une dynamique sociale innovante face à une entreprise « sous influence »	46
<b>4. CONFLITS LATENTS ET PATENTS DANS LA SIDÉRURGIE EN WALLONIE</b>	<b>47</b>
4.1. ArcelorMittal Liège	48
4.1.1. À propos d'une sidérurgie intégrée	48
4.1.2. La stratégie d'AM-Liège	50
4.1.3. Regain de tensions autour du plan social et du plan industriel	51
4.2. La sidérurgie laminée en Hainaut	54
4.2.1. La fin de Carsid	54
4.2.2. De lourdes restructurations à La Louvière	55
4.3. Une année chahutée	58

5. FORD GENK, UN CONFLIT SOCIAL AUX MULTIPLES FRONTS	59
5.1. Coup de tonnerre dans le ciel limbourgeois	59
5.2. Une délocalisation inattendue ?	60
5.3. Le Limbourg endeuillé	62
5.4. Une procédure Renault allégée	62
5.5. Radicalisation dans la sous-traitance	64
5.6. Une stratégie syndicale ambiguë face aux restructurations	66
6. MEISTER BENELUX À SPRIMONT : LA VIOLENCE D'UN COMMANDO PATRONAL	67
6.1. Des relations sociales mouvementées	67
6.2. Coup de force patronal	68
6.3. Réactions à la violence patronale	69
6.4. Suites du conflit : un <i>manager</i> de crise	71
6.5. Conflit social atypique et inquiétant	71
7. BRUSSELS AIRLINES ET RYANAIR : ENTRE RESTRUCTURATION ET RÉGULATION SOCIALE DU SECTEUR AÉRIEN	73
7.1. Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT	74
7.2. Les difficultés de Brussels Airlines	75
7.3. Le vote du Parlement européen du 18 avril 2012	77
7.4. Retour sur la restructuration de Brussels Airlines	78
7.5. Conclusion	81
8. LES MOBILISATIONS DANS LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES	82
8.1. Libéralisation européenne et cabotage	83
8.2. La campagne européenne et les journées d'action	84
8.3. Les actions belges dans le port de Zeebruges	86
8.4. L'incendie de Wingene et ses suites judiciaires et politiques	87
8.5. La manifestation du 24 septembre 2012	88
8.6. Conclusion	89
8.6.1. Européanisation des mouvements et diversité des actions	89
8.6.2. Le rapport entre travailleurs et employeurs	90
8.6.3. La revendication en faveur de davantage de contrôles	91

VOLUME II : SECTEUR PUBLIC ET QUESTIONS EUROPÉENNES

9. LA CONFLICTUALITÉ SOCIALE DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN :  
LA SNCB ET LA STIB

10. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI AU CŒUR DES CONFLITS  
SOCIAUX CHEZ BPOST

11. LA CONFLICTUALITÉ SOCIALE DANS LE MONDE DE LA JUSTICE

12. LA GRÈVE EUROPÉENNE DU 14 NOVEMBRE 2012

13. LE REJET PAR DES PARLEMENTS NATIONAUX DE LA PROPOSITION  
DE RÈGLEMENT « MONTI II » SUR LE DROIT DE MENER UNE ACTION  
COLLECTIVE

14. LA DÉCISION DU COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX  
SUR LES REQUÊTES UNILATÉRALES CONTRE L'EXERCICE DU DROIT  
À L'ACTION COLLECTIVE

CONCLUSION

ANNEXE : LES JOURS DE GRÈVE EN 2011-2012



## AVANT-PROPOS

GRACOS est l'acronyme de « Groupe d'analyse des conflits sociaux ». Il s'agit d'un collectif interdisciplinaire de chercheuses et de chercheurs s'intéressant à la conflictualité sociale au sens large, en lien avec les questions de relations collectives de travail.

Fondé en 2011, le groupe s'est fixé pour premier objectif de produire annuellement une publication dans laquelle sont étudiés les principaux conflits sociaux qui se sont déroulés en Belgique durant l'année civile précédente. Cette publication, qui paraît dans le *Courrier hebdomadaire* du CRISP, comporte en outre une analyse annuelle des statistiques officielles sur la grève. Par ailleurs, le GRACOS organise également d'autres activités en rapport avec son thème d'étude comme des séminaires.

Les conflits sociaux analysés sont sélectionnés par les membres du GRACOS sur la base de deux critères : d'une part le caractère marquant de ces conflits, et d'autre part leurs conséquences potentiellement fortes sur la philosophie des relations collectives de travail ou sur le fonctionnement du système social en Belgique. Les événements étudiés sont donc remarquables soit par l'ampleur qu'ils ont prise (en termes de mobilisation sociale ou de retentissement médiatique), soit par les décisions politiques qu'ils ont générées, soit par les effets qu'ils pourraient engendrer. Une attention particulière est portée au phénomène de la grève, qui constitue un droit fondamental dans un système démocratique. Plus largement, tout conflit social considéré par le groupe comme un événement important peut être traité.

Le GRACOS se compose de sociologues, de politologues, de juristes, d'économistes, tant francophones que néerlandophones, qui portent un intérêt tout particulier à l'évolution de l'exercice de la grève. Les nouveaux membres désireux de participer à l'écriture collective sont intégrés par cooptation. En fonction des sujets susceptibles d'être traités, le groupe s'ouvre à l'occasion à des contributions extérieures.

Le nom « Iannis Gracos » a été retenu comme appellation collective des auteurs de la publication annuelle, par référence à la lutte du peuple grec contre les mesures d'austérité qui lui sont imposées depuis 2010.





## INTRODUCTION

Le Groupe d'analyse des conflits sociaux (GRACOS)<sup>1</sup> a pour objectif d'étudier les principaux mouvements de grève et d'autres éléments de la conflictualité sociale liée au travail qui jalonnent l'actualité de chaque année civile en Belgique. Dans une précédente livraison du *Courrier hebdomadaire*<sup>2</sup>, il s'est intéressé à l'année 2011. La présente étude, constituée de deux volumes, procède de même pour 2012.

L'année 2012 s'est placée sous le signe de l'approfondissement de la crise déclenchée en 2008 à la suite de l'éclatement de la bulle spéculative des *subprimes* aux États-Unis. Le nombre de restructurations, le nombre de faillites et le nombre de pertes d'emploi dans le secteur privé en Belgique se sont nettement accrus par rapport à 2011. L'austérité budgétaire s'est répercutée sur le fonctionnement du secteur public et sur la situation des allocataires sociaux. Semblablement, dans le but proclamé de résorber la crise en cours, l'Union européenne (conjointement avec le Fonds monétaire international dans certains contextes nationaux), a accentué la pression sur les États membres afin qu'ils renforcent les mesures d'austérité en vue de réduire leur endettement.

Ce contexte a favorisé l'accroissement du nombre de conflits sociaux, en Belgique comme dans d'autres pays européens, et le durcissement de certains d'entre eux. La manière dont le gouvernement fédéral belge, mis en place en décembre 2011, a opéré en toute hâte et sans concertation sociale préalable d'importantes réformes en matière de pensions, d'accès à la prépension et d'allocations de chômage a provoqué la colère des trois organisations syndicales interprofessionnelles belges. Celles-ci y ont répondu par l'organisation, le 30 janvier 2012, d'une grève nationale de 24 heures – ce qui n'était plus arrivé depuis le 28 octobre 2005, dans le cadre de l'opposition syndicale aux mesures contenues dans le Pacte de solidarité entre les générations. Dans la sidérurgie, la façon dont ArcelorMittal gère la fermeture de ses outils liégeois a également engendré d'importants conflits. L'annonce de la fermeture de son usine de Genk par la firme Ford a déclenché de vives réactions, suivies par un conflit impliquant les travailleurs des entreprises sous-traitantes. Dans des entreprises déclarées en faillite qui occupaient plusieurs dizaines de travailleurs, la conflictualité sociale s'est marquée de diverses manières. Le secteur de la justice, souffrant de problèmes structurels et désormais également touché par l'austérité budgétaire et par les réformes gouvernementales des fins de carrière, a été en ébullition durant toute l'année 2012. Plus largement, la Confédération européenne des syndicats a accentué la stratégie enclenchée quelques mois auparavant, qui consiste à accroître le nombre de ses journées d'action européennes. Ce mouvement a débouché sur l'organisation le 14 novembre 2012,

---

<sup>1</sup> Le GRACOS est présenté en avant-propos. Actuellement, ce collectif de recherche se compose de dix membres : Aline Bingen, Michel Capron, Vaïa Demertzis, Filip Dorssemont, Anne Dufresne, Jean Faniel, Corinne Gobin, Esteban Martinez, Kurt Vandaele et Jean Vandewattyne. Sept collaborateurs extérieurs ont également contribué à la présente publication : Bruno Bauraind, Renaud Bierlaire, Meike Brodersen, Jan Buelens, John Cultiaux, Henri Houben et Marco Rocca. Pour 2012, la coordination a été assurée par Jean Faniel.

<sup>2</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2135-2136, 2012.

pour la première fois dans l'histoire de l'euro-syndicalisme, de mouvements de grève interprofessionnelle menés le même jour dans plusieurs États membres.

Ces éléments mettent en évidence l'influence non négligeable du contexte international sur l'évolution des relations sociales en Belgique. L'importance d'une crise de dimension planétaire, les orientations de politique économique déterminées au niveau de l'Union européenne ou les décisions d'entreprises multinationales pèsent de tout leur poids sur le contexte national ici abordé. Parallèlement, le ralentissement économique est l'une des justifications des politiques d'austérité adoptées et des restructurations observées dans le secteur privé – elles-mêmes causes d'une part significative des conflits sociaux traités dans cette étude. Mais ce ralentissement est tout à la fois largement imputé par les travailleurs mobilisés et par leurs organisations syndicales à ces mêmes politiques d'austérité. Le sentiment d'injustice à l'égard de ces politiques est en outre accru par le fait que l'actuelle crise des dettes publiques est analysée par ces acteurs comme étant la répercussion immédiate de la crise bancaire et financière mondiale, dont les syndicats estiment que les travailleurs et les allocataires sociaux ne sont nullement responsables.

Au niveau interne, le contexte a été marqué par les décisions prises par un nouveau gouvernement fédéral rassemblant les six partis traditionnels (PS/CD&V/MR/SP.A/Open VLD/CDH) sous la houlette d'un Premier ministre socialiste francophone, Elio Di Rupo. Des tensions entre les syndicats et les formations considérées comme leurs relais traditionnels sont apparues à différentes reprises. Outre une politique de profondes réformes sociales, ce gouvernement a mis en œuvre des restrictions budgétaires qui ont suscité l'émoi dans de nombreux départements de la fonction publique dépendant de l'Autorité fédérale. Lors du conclave budgétaire achevé en novembre 2012, le gouvernement Di Rupo a également pris la décision de demander aux interlocuteurs sociaux de s'engager à ne pas procéder à des hausses de salaire durant les années 2013 et 2014, en dehors des augmentations barémiques et des mécanismes d'indexation automatique des salaires déjà existants. Ce faisant, le gouvernement a vidé d'une partie essentielle de sa raison d'être la négociation censée se tenir à l'automne 2012 en vue de conclure un accord interprofessionnel (AIP) national valable les deux années suivantes. À l'hiver 2012-2013, il est par conséquent apparu que, dans ces conditions, un AIP ne pourrait être conclu entre les syndicats et les représentants patronaux. L'année 2012 a aussi été marquée par la tenue en mai des élections sociales, moment traditionnellement important dans la vie des organisations syndicales, de la base au sommet, essentiellement dans le secteur privé. Enfin, la concrétisation en cours de l'accord de réformes institutionnelles du 11 octobre 2011 a continué à susciter des craintes, notamment pour ses conséquences sur certains agents dépendant de l'Autorité fédérale, occupés dans des secteurs appelés à être transférés aux entités fédérées dans le cadre de la sixième réforme de l'État (par exemple le secteur des maisons de justice).

Au final, le nombre de journées de grève enregistrées durant le premier semestre 2012 (dernière période pour laquelle les données sont actuellement disponibles) apparaît supérieur à celui constaté pour la même période au cours de l'année 2011, qui avait déjà marqué une nette hausse. La grève générale de janvier 2012 pèse bien entendu considérablement dans cette évolution, sans toutefois l'expliquer complètement.

Par conséquent, le nombre de cas qu'il nous a paru important d'examiner pour rendre compte de la conflictualité sociale en 2012 s'est trouvé largement accru par rapport à l'étude menée sur l'année 2011. Dès lors, nous avons été amenés à dissocier en deux volumes l'ensemble de cette étude. Le premier volume comprend le chapitre consacré à la grève générale – interprofessionnelle et nationale – du 30 janvier, ainsi que ceux portant sur le secteur privé. Le deuxième volume examine la conflictualité sociale dans le secteur public et présente des études portant sur des questions européennes en lien direct avec la conflictualité sociale en Belgique ; il comprend également la conclusion et l'annexe statistique, qui portent de manière transversale sur la conflictualité sociale survenue en 2012.

Les conflits et sujets traités dans cette étude ont été sélectionnés pour leur caractère remarquable. Certains sont apparus comme sortant de l'ordinaire en raison de leur durée (les grèves dans les prisons par exemple), des acteurs mobilisés (les avocats, les travailleurs et leurs employeurs dans le secteur du transport routier, les travailleurs d'entreprises sous-traitantes dans le cas de Ford Genk ou de Stefanini-Techteam Global), des méthodes employées (le recours syndical au Comité européen des droits sociaux ou l'envoi par le propriétaire allemand de Meister Benelux d'un commando sur le site liégeois de la firme) ou des objectifs poursuivis (obtenir la négociation d'un plan social dans le cas d'une faillite, pousser les autorités publiques à intervenir pour maintenir une sidérurgie intégrée en région liégeoise, lutter contre les effets sociaux délétères du modèle des compagnies aériennes *low cost* ou amener les autorités européennes à rompre avec l'austérité dans le cas des euro-mobilisations)<sup>3</sup>. D'autres sujets ont été examinés notamment en raison de leurs implications sur l'évolution passée et à venir des relations collectives de travail (bpost ou la SNCB) ou pour leur impact sur l'évolution du cadre législatif et réglementaire de la grève (le rejet de la proposition de règlement « Monti II »). Enfin, la grève générale survenue le 30 janvier s'est imposée parmi les thèmes abordés en tant qu'événement d'une force et d'une visibilité primordiales, ne s'étant plus produit depuis près de sept ans.

Le chapitre couvrant cette mobilisation interprofessionnelle nationale de 24 heures, menée en front commun syndical, ouvre le premier volume de l'étude. Vaïa Demertzis y examine non seulement les tenants et aboutissants de la mobilisation, mais aussi les réactions que cette grève a suscitées, avant même sa tenue. Elle questionne également le degré de réussite de cette mobilisation d'ampleur.

Les restructurations, fermetures ou faillites d'entreprises, et leur cortège de licenciements, constituent de façon générale l'une des sources majeures de la conflictualité sociale. Dans les données statistiques relatives aux licenciements collectifs, il faut distinguer les pertes d'emplois consécutives aux faillites d'entreprises, répertoriées au sein du Fonds de fermeture de l'Office national de l'emploi (ONEM), des licenciements collectifs consécutifs à des restructurations ou fermetures d'entreprises, encadrés par la procédure Renault et répertoriés au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

---

<sup>3</sup> Cette catégorisation nous a été proposée par René Mouriaux et par Jean-Michel Denis, intervenus sur proposition du GRACOS lors d'un séminaire organisé à l'Université libre de Bruxelles le 4 février 2013 dans le cadre d'une activité commune de l'École doctorale en sciences sociales et de l'École doctorale en science politique de la Communauté française. Nous tenons ici à les remercier tout particulièrement de leurs interventions éclairantes.

Dans leur chapitre, Renaud Bierlaire et Aline Bingen s'intéressent tout particulièrement à la conflictualité sociale liée à la faillite d'entreprises. Parmi les 27 675 pertes d'emplois enregistrées en 2012 suite à des déclarations de faillite, 4 583 ont concerné des entreprises de plus de 75 travailleurs. Ces entreprises étaient au nombre de 8 à Bruxelles, de 21 en Flandre et de 7 en Wallonie. Examinant la faillite, en Wallonie, des firmes Durobor, Best Medical Belgium, GDB International et des Laboratoires Thissen, ce texte montre comment les travailleurs et leurs représentants se positionnent dans ce type de cas où aucune négociation d'un plan social n'est en principe prévue par la loi.

Du point de vue des restructurations et des fermetures d'entreprise, l'année 2012 aura été particulièrement critique. Selon les chiffres publiés par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 16 707 travailleurs ont été concernés par une procédure de licenciement collectif, contre 6 655 l'année précédente. Les conséquences sociales de la crise financière et des politiques d'austérité se font ainsi sentir durement alors qu'elles avaient été contenues jusque-là, grâce notamment à l'amortisseur que constitue le recours au chômage économique.

Comparée aux deux autres régions du pays, la région bruxelloise a été la plus épargnée cette année, avec 938 personnes touchées, contre 1 509 en 2011. C'est logiquement dans les activités de services que des restructurations y ont été à l'œuvre. Esteban Martinez et Jan Buelens examinent le conflit qui a éclaté au centre d'appels Stefanini-Techteam Global, suite à l'annonce du licenciement collectif de 178 personnes. Ce cas interpelle dans la mesure où le mouvement a conduit à des tractations inédites entre les organisations syndicales, l'employeur et l'opérateur téléphonique Belgacom, son principal client, indirectement mais clairement à l'origine de la restructuration.

En Wallonie, les procédures de licenciement collectif ont concerné 3 539 personnes, contre 1 515 en 2011. Certes, la fermeture définitive du site de Carsid à Marcinelle paraissait inévitable, la majeure partie du personnel étant en chômage économique depuis 2008. Mais la fin de l'année a apporté d'autres mauvaises nouvelles avec l'annonce des restructurations dans la sidérurgie louviéroise, à Duferco et à NLMK, suivant de peu celle d'ArcelorMittal à Liège entamée en octobre 2011. Dans son chapitre sur la sidérurgie wallonne, Michel Capron revient sur les conflits, latents ou ouverts, qui ont marqué le bassin liégeois et l'industrie hainuyère.

C'est la Flandre qui a le plus souffert de cette vague de licenciements, avec plus de 12 000 personnes affectées par les restructurations. Le cas de Bekaert (qui n'a pu faire l'objet d'un développement dans l'un des chapitres) et celui de Ford Genk ont particulièrement marqué l'opinion, pour des raisons différentes. Après les fermetures des usines Renault à Vilvorde et Opel à Anvers, c'est désormais, avec l'annonce de la fermeture prochaine de l'usine limbourgeoise, la majeure partie de la filière automobile en Belgique qui paraît menacée, des constructeurs jusqu'aux réseaux de sous-traitants<sup>4</sup>. Dans leur chapitre, Bruno Bauraind et Henri Houben examinent notamment les tensions survenues, dans le cas du conflit de Genk, entre la délégation syndicale de l'entreprise automobile et les travailleurs des sous-traitants. Bien que la restructuration annoncée par le groupe Bekaert, spécialisé dans la transformation

---

<sup>4</sup> Actuellement, Audi Forest semble moins affecté de ce point de vue.

des métaux, ait surpris par son ampleur, puisqu'elle visait près d'un quart de ses effectifs en Belgique, c'est plus spécialement en apprenant l'augmentation substantielle de la rémunération de son patron, Bert de Graeve, au moment où s'annonçait la négociation d'un plan social, que les travailleurs sont partis en grève. L'annonce de la restructuration de Bekaert puis, quelques mois plus tard, celle de la fermeture de l'usine Ford à Genk ont incontestablement marqué les esprits en Flandre.

Pour l'ensemble du pays, c'est le secteur de la métallurgie, comprenant la sidérurgie et les fabrications métalliques, qui aura été le plus affecté par les restructurations : pour ce seul secteur, 11 717 travailleurs ont été touchés. Notons à ce titre que le roi Albert II a entamé son discours du 24 décembre 2012 par une attention aux travailleurs de Ford Genk, à ceux occupés dans la sidérurgie wallonne, et plus largement « aux milliers de travailleurs qui cette année ont perdu leur emploi ». Par ailleurs, ces cas, qui ont trouvé écho dans d'autres pays européens, dont la France voisine, ont suscité un débat sur la désindustrialisation d'une partie de l'Europe occidentale, sur l'inconsistance des politiques publiques à cet égard, et plus particulièrement sur l'incapacité dans laquelle semblent se trouver les pouvoirs publics régionaux, nationaux et européen à obtenir des multinationales des engagements en matière d'emploi à moyen terme en contrepartie des aides fiscales ou en matière d'innovation.

Les autres contributions rassemblées dans le premier volume de cette étude concernent des conflits survenus dans le secteur privé qui permettent de souligner d'autres aspects des dynamiques à l'œuvre dans la conflictualité sociale. En région liégeoise, l'entreprise Meister Benelux a fait parler d'elle en février 2012 en raison de l'intervention d'un commando d'agents de sécurité, venu d'Allemagne mais sans agrément en Belgique, chargé par les responsables allemands de l'entreprise de récupérer, par la force, des marchandises bloquées par les travailleurs en conflit avec la direction. Michel Capron rappelle que cette intervention pour le moins inhabituelle, marquée par la violence physique à l'encontre de travailleurs, de même que la réaction des forces de l'ordre belges, marquée par une certaine permissivité, ont suscité une très vive émotion, bien au-delà des rangs syndicaux et de la région concernée.

Dans le secteur du transport, la conflictualité sociale a été caractérisée par la volonté syndicale de mettre un frein aux pratiques de *dumping* de certaines compagnies, aux effets délétères pour les travailleurs. Dans le chapitre qu'il consacre au secteur aérien, Jean Vandewattyne prolonge l'analyse développée dans l'étude portant sur l'année 2011 à propos du conflit qui oppose la Centrale nationale des employés de la CSC (CNE) à la compagnie aérienne *low cost* Ryanair. À travers l'examen de la restructuration de Brussels Airlines, il met en évidence les conséquences négatives que l'existence et les pratiques des compagnies *low cost* peuvent avoir sur les conditions de travail et de rémunération des travailleurs des autres compagnies aériennes.

Meike Brodersen montre quant à elle que la libéralisation du secteur du transport routier, couplée à l'élargissement de l'Union européenne à l'est, a considérablement affecté les entreprises d'Europe occidentale. Les conditions de salaire et de travail des chauffeurs venus d'Europe centrale et orientale, parfois employés à la limite de la légalité par des sociétés basées à l'ouest, exercent une pression de plus en plus insoutenable sur les firmes occidentales qui ne recourent pas à de telles pratiques. La mobilisation syndicale a par conséquent réussi, à plusieurs reprises, à intégrer certains

employeurs s'estimant eux-mêmes victimes du système et demandeurs d'une régulation accrue du secteur au niveau européen. Cette mobilisation, qui a reçu un écho important en Belgique, s'inscrit en outre dans un cadre transnational qui en marque une autre spécificité.

Dans le second volume de cette étude, le secteur des transports, publics cette fois, est également abordé. Jean Vandewattyne et Michel Capron analysent l'évolution de la conflictualité sociale dans le secteur des chemins de fer et dans les transports en commun bruxellois. La SNCB a connu une année 2012 marquée par plusieurs épisodes de grève. Les cheminots se sont en particulier opposés à la réforme opérée par le gouvernement fédéral, préférant le regroupement des trois entités actuelles du groupe en une structure unique, là où le ministre en charge des Entreprises publiques tenait à conserver deux structures distinctes. Par ailleurs, ce chapitre revient également sur la question des arrêts de travail non précédés d'un préavis, et des sanctions imposées par la SNCB à quelques-uns de ses employés suite au déclenchement d'une grève spontanée. Pour sa part, la STIB a connu un arrêt du travail long d'une semaine, provoqué par le décès d'un superviseur de la société lors d'une agression. L'émotion soulevée par ce drame a conduit à une situation particulière, l'arrêt du service démarré spontanément et sur-le-champ ayant dans un premier temps été considéré par la direction de la société de transport régionale non comme une grève mais comme une suspension des activités et, de ce fait, la rémunération des travailleurs ayant été maintenue au même titre que celle d'un jour de travail.

À partir des mouvements de grève survenus en 2012, John Cultiaux et Jean Vandewattyne retracent l'évolution de la conflictualité sociale au sein de bpost durant les dernières années. Cette période a été marquée par une profonde transformation de la poste belge, tant en termes d'actionnariat ou de politique commerciale que d'organisation du travail, de conditions de travail et de volume de l'emploi. L'examen de la conflictualité auquel se livre ce chapitre permet de souligner les enjeux représentés par ces changements pour les travailleurs et leurs représentants syndicaux.

L'année 2012 a été marquée dans le secteur public par une conflictualité permanente, latente mais plus souvent encore ouverte, dans le monde de la justice. Vaïa Demertzis et Jean Faniel mettent en évidence d'une part les raisons de la colère des acteurs du monde carcéral, en particulier des agents pénitentiaires, et d'autre part le caractère inhabituel voire inédit de la mobilisation des avocats. Si des rapprochements entre les différents mouvements et entre acteurs différents ont pu être observés de manière ponctuelle, ce chapitre souligne cependant l'incapacité, ou l'absence de volonté, des différents protagonistes à unifier leurs actions dans une lutte menée contre le gouvernement fédéral et sa ministre de la Justice, pourtant critiquée par tous. Tant pour les agents pénitentiaires que pour les avocats, cette contribution met également le doigt sur le contraste entre, d'un côté, le caractère moteur dans la lutte des travailleurs et de leurs représentants en Wallonie et à Bruxelles et, d'un autre, l'entrée dans la mobilisation nettement plus tardive et contenue de leurs homologues flamands.

Dans la quatrième partie, Anne Dufresne et Corinne Gobin examinent les euro-mobilisations menées à l'appel de la Confédération européenne des syndicats (CES) à travers tout le continent. Elles s'intéressent en particulier à la journée du 14 novembre (baptisée 14N) qui a vu, pour la première fois, l'organisation simultanée d'une grève nationale interprofessionnelle dans plusieurs États de l'Union européenne. Ce chapitre

souligne lui aussi le contraste entre la manière dont cette journée s'est déroulée en Wallonie et en Flandre, reflet du contraste observé également entre pays du sud et du nord de l'Europe.

Les deux derniers chapitres de cette étude se penchent, non sur des conflits spécifiques, mais sur des procédures, juridique ou législative, de première importance pour la fixation du cadre réglementaire et légal dans lequel se déroule la conflictualité sociale et, tout particulièrement, dans lequel peut s'exercer le droit de grève. Marco Rocca revient sur les raisons qui ont conduit la Commission européenne à retirer, en 2012, la proposition de règlement connue sous le nom de « Monti II », suite à une utilisation inédite par douze parlements nationaux de leur droit de regard sur le respect de la subsidiarité dans le domaine législatif. Ce « carton jaune » adressé à l'Union européenne par des parlements nationaux reflète l'attachement de ceux-ci au principe de subsidiarité, notamment dans le cadre des relations collectives de travail (certains systèmes nationaux refusant l'ingérence d'une autorité politique centrale dans ce domaine laissé à l'autonomie des organisations socio-professionnelles). Au-delà, il s'agissait pour certains d'entre eux de faire connaître le rejet des orientations de la Commission qui cherchent à couler dans le droit la jurisprudence restrictive développée ces dernières années par la Cour de justice.

Filip Dorssemont s'intéresse pour sa part à la décision, rendue publique en 2012, du Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe (CEDS) au terme d'une procédure intentée par les trois organisations syndicales interprofessionnelles belges et la CES. Le CEDS a estimé recevable et fondée la demande de ces acteurs de contester l'intervention judiciaire dans les conflits collectifs du travail, pratique qui entrave selon eux l'exercice du droit de grève. Ce chapitre décortique les ressorts de cette décision, ses implications et la manière dont elle a été reçue dans le monde socio-politique belge.

Enfin, la conclusion de cette étude, qui cherche à dégager les principales caractéristiques des conflits examinés et leurs points communs, est suivie par l'annexe statistique réalisée par Kurt Vandaele. Celui-ci se concentre sur l'évolution quantitative, à la hausse, du nombre de journées de grève enregistrées en 2011 et au premier semestre 2012 (cf. *supra*).

Au-delà des conflits examinés dans les deux volumes de cette étude, d'autres mobilisations survenues au cours de l'année 2012 ont retenu l'attention du GRACOS sans toutefois pouvoir faire l'objet d'une recherche approfondie. Mentionnons ainsi le mouvement des artistes contre l'application de plus en plus restrictive de la réglementation du chômage qui leur est faite par l'ONEM ou contre les décisions budgétaires du gouvernement de la Communauté française. Au quotidien *Le Soir*, où le personnel est confronté à un sévère plan d'économies et à une importante réduction du nombre d'emplois, une grève a empêché la parution du numéro du 15 décembre, en pleine période de commémoration des 125 ans du journal. Les sociétés régionales flamande et wallonne de transports en commun ont également connu une situation tendue, qui a pris la forme, dans le cas de De Lijn, d'actions symboliques visant à dénoncer les conditions dans lesquelles les passagers sont transportés, et de mouvements de grève répétés dans le cas des TEC. La fonction publique n'a pas été en reste non plus, qu'il s'agisse des agents des ministères fédéraux, irrités par les projets et par les déclarations du secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation



des services publics, des agents de la Communauté germanophone, qui ont organisé le 21 mars une journée d'action en front commun syndical pour interpeller le gouvernement communautaire à propos de son plan d'économies, ou des fonctionnaires européens, en grève le 8 novembre pour protester contre les conséquences sur leur rémunération et leur emploi des restrictions budgétaires prévues par le Conseil de l'Union européenne lors de la confection du cadre financier pluriannuel 2014-2020 de l'Union.

L'année 2012 s'est donc illustrée par une tension sociale accrue, indéniablement attisée par la situation économique actuelle et par les politiques d'austérité menées dans le but proclamé de remédier à celle-ci. Tant la variété des conflits énumérés ci-dessus que leur nombre, détaillé pour partie dans l'annexe statistique, confirment sans ambages ce constat.

# 1. LA GRÈVE GÉNÉRALE DU 30 JANVIER

---

Le 30 janvier 2012, les trois organisations syndicales (Confédération des syndicats chrétiens de Belgique, Fédération générale du travail de Belgique et Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique) appellent leurs affiliés à une grève générale nationale interprofessionnelle de 24 heures. Pareil appel n'a plus été lancé depuis le 28 octobre 2005, dans le cadre de la mobilisation contre le Pacte de solidarité entre les générations<sup>5</sup>. Ce mouvement ne laisse pas indifférent : « inutile », « inopportune », « inappropriée », voire « illégitime », la grève générale fédère contre elle l'essentiel des acteurs politiques<sup>6</sup>, patronaux et médiatiques. La singularité de cette grève générale tient aussi au contexte politique belge : au terme d'une crise politique particulièrement longue, a été mis sur pied un gouvernement tripartite rassemblant les partis socialistes, libéraux et de tradition sociale-chrétienne. En outre, le poste de Premier ministre est occupé, pour la première fois depuis 1974, par un mandataire socialiste francophone. Pourtant, alors que l'on aurait pu penser que chacun des trois syndicats estime disposer de relais au sein de la majorité gouvernementale ou est réticent à mettre celle-ci en difficulté, c'est en front commun que les trois organisations appellent leurs membres à recourir au mode d'action syndical le plus intense, et ce moins de deux mois à peine après la nomination des membres du nouveau gouvernement, le 5 décembre 2011.

## 1.1. UNE GRÈVE « INÉVITABLE »

L'accord de gouvernement à peine bouclé fin novembre 2011, le futur exécutif fédéral est mis sous pression par la Commission européenne, afin de fournir un plan budgétaire et des réformes structurelles du marché de l'emploi et des pensions comme prévu par les engagements de la Belgique, et pour éviter l'enclenchement d'une procédure européenne pour déficit excessif. Dans le budget fédéral 2012 présenté dans la foulée, le gouvernement annonce la nécessité de réaliser plus de 11 milliards d'euros

---

\* Chapitre rédigé par Vaïa Demertzis.

<sup>5</sup> En 1993, CSC et FGTB s'étaient opposées au Plan global, ce plan d'austérité mis en œuvre afin de préparer le pays à l'entrée dans la monnaie unique européenne. En 2005, le Pacte de solidarité entre les générations avait également soulevé une vive opposition mais, dans un premier temps, seul le syndicat socialiste était parti en grève.

<sup>6</sup> Seuls Écolo, dans l'opposition au Parlement fédéral, et les formations de gauche radicale non représentées au niveau parlementaire (LCR, PSL et PTB) ont marqué leur soutien aux grévistes.

d'économies. Mais, fin décembre, le commissaire européen aux Affaires économiques, Olli Rehn, rappelle l'exécutif belge à l'ordre, qualifiant ce budget de « trop optimiste » : il demande entre 1,2 et 2 milliards d'euros d'efforts budgétaires supplémentaires. Le 6 janvier 2012, le Conseil des ministres restreint décide alors de geler temporairement un milliard d'euros de dépenses jusqu'au contrôle budgétaire suivant.

L'accord de gouvernement prévoit notamment de restreindre l'accès aux régimes de prépension et de crédit-temps, d'élaguer certains régimes spéciaux de pension (tant par le renforcement des obligations pour accéder à la pension que par des modifications de calcul du montant de la pension)<sup>7</sup>, de retarder l'âge d'accès à la pension anticipée, de rendre les allocations de chômage davantage régressives et de renforcer les conditions d'obtention des allocations d'attente perçues notamment par les jeunes sans emploi après leurs études. Afin que ces différentes mesures puissent entrer en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012, le gouvernement les adopte en toute hâte et sans les soumettre à la concertation sociale normalement prévue dans ce cas<sup>8</sup>. Les syndicats dénoncent des textes adoptés « à la hussarde » et soulignent que les mesures gouvernementales remettent en cause certains accords existants (telles des conventions collectives de travail en cours prévoyant un accès au crédit-temps ou à la prépension). Sur le plan symbolique, gouvernement et syndicats s'opposent sur la dénomination des mesures, les seconds qualifiant de mesures « d'austérité » ce que le premier préfère nommer mesures « de rigueur »<sup>9</sup>.

Les syndicats dénoncent les mesures d'assainissement budgétaire qui touchent les plus faibles, les réformes des pensions et du chômage, l'absence de concertation sociale, ainsi que la politique d'austérité imposée par l'Union européenne. Cependant, si le fond des mesures est connu par les hautes instances syndicales depuis juillet, c'est la forme de leur imposition qui met le feu aux poudres et justifie une réaction syndicale d'ampleur. La grève générale est ainsi l'aboutissement d'un court mais intense processus d'escalade enclenché avant même l'entrée en fonction du nouveau gouvernement fédéral. Le 15 novembre à Bruxelles, un meeting en front commun réunit 6 000 militants sur le plateau du Heysel pour marteler les revendications syndicales. Le 2 décembre, une manifestation nationale interprofessionnelle en front commun mobilise 80 000 personnes contre les mesures d'austérité programmées par le gouvernement naissant. Le 15 décembre, les trois organisations syndicales (qui comptent quelque 3,5 millions d'affiliés) déposent un préavis de grève pour le 30 janvier 2012 si leurs revendications ne sont pas entendues. Le 22 décembre 2011, le front commun des services publics organise en quelques jours seulement une grève en réaction au projet de réforme des pensions du secteur public. À la mi-janvier 2012, le front commun interprofessionnel confirme l'absence d'avancées de la concertation sociale et maintient le mot d'ordre de grève pour le 30 janvier.

---

<sup>7</sup> Entre autres l'obligation de compter 40 années de service pour obtenir l'ouverture du droit à la pension, la modification de la valorisation des interruptions de carrière dans le calcul de la pension et, dans le secteur public, le calcul de la pension sur la base des 10 dernières années de service (au lieu de 5).

<sup>8</sup> Cf. I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2135-2136, 2012, p. 25 et s.

<sup>9</sup> Cette controverse sémantique n'est pas neuve : cf. J. FANIEL, « Face à la "rigueur austère" ou l'"austérité rigoureuse". Quelle créativité sociale et fiscale ? », *Imagine demain le monde*, n° 81, septembre-octobre 2010, p. 8-9.

Plusieurs observateurs<sup>10</sup> soulignent à ce moment que les organisations syndicales n'envisagent pas réellement d'infléchir véritablement les politiques décidées mais espèrent plutôt apporter une série de corrections pour en atténuer l'impact. Leur marge de manœuvre est étroite : elle consiste à convaincre le gouvernement et les employeurs de tenir pleinement compte de la réalité sociale des travailleurs et des allocataires sociaux. Une partie de l'enjeu tient donc dans les ajustements techniques pour certaines catégories de travailleurs, mais le principal enjeu réside dans les futures économies à déterminer lors du contrôle budgétaire programmé pour le début du mois de mars. Les syndicats, privés de concertation sur les premières mesures, ne veulent pas se faire prendre de vitesse une seconde fois et désirent établir un rapport de forces favorable. Ils entendent dès lors lancer un coup de semonce au gouvernement fédéral par cette action. Outre la défense du modèle social qui a permis à la Belgique de résister mieux que d'autres pays à la crise internationale, ils portent la revendication d'une autre politique que l'austérité. Toutefois, le discours syndical est à double facette. D'un côté, les organisations syndicales évoquent en interne, dans les médias syndicaux, la nécessité de rééquilibrer un accord injuste. Certaines centrales professionnelles sont particulièrement virulentes : la Centrale générale des services publics (CGSP) ainsi que les Métallurgistes Wallonie-Bruxelles (MWB), au sein de la FGTB, et la Centrale nationale des employés (CNE) de la CSC refusent explicitement le fond des mesures gouvernementales. Mais au-delà de l'unité apparente que pourraient traduire les communiqués de presse syndicaux, des tensions internes importantes apparaissent. *De Morgen* révèle que, dans un échange interne de courriels entre secrétaires politiques, la CSC-Services publics invite à ne pas faire grève, évaluant la grève du 22 décembre comme une « grève perdue ». Globalement, l'appel interprofessionnel à la grève est somme toute mesuré : si les syndicats jugent la grève inévitable, dans le même temps, la plupart des responsables syndicaux en front commun se disent conscients de leur responsabilité, voire de la nécessité d'un assainissement à condition que l'effort soit réparti plus équitablement. Ce n'est donc pas un refus de l'austérité que vise le cahier de revendications syndicales, mais une austérité « plus juste ». Les syndicats semblent néanmoins poussés à agir, d'une part, sous la pression d'une base qu'ils ont progressivement mobilisée durant la formation du gouvernement fédéral et, d'autre part, en raison de la proximité des élections sociales en vue desquelles ils sont soucieux de montrer leur capacité de passer à l'action dès lors qu'il s'agit de défendre les intérêts, non seulement de leurs affiliés, mais aussi de l'ensemble des travailleurs<sup>11</sup>. Le positionnement des médias et les déclarations tranchantes de ministres des partis de droite, couplées à l'acquiescement manifeste des ministres des partis de gauche, achèvent de convaincre les dirigeants syndicaux de déclencher l'action prévue pour le 30 janvier.

---

<sup>10</sup> Dont le politologue Pierre Vercauteren, interviewé dans *Le Soir* le 24 janvier 2012, et le journaliste Alain Narinx, dans *L'Écho* du 27 janvier 2012.

<sup>11</sup> M. CAPRON, « Automne-hiver : chaud le social ! », *La Revue nouvelle*, avril 2012, p. 7-13.

## 1.2. UNE GRÈVE « ILLÉGITIME » ?

À la lecture du cahier de revendications déposé par les organisations syndicales en décembre 2011, on constate que cette grève générale vise tant les employeurs que le gouvernement. Vu sa composition, où l'on trouve l'ensemble des partis historiquement proches de chacune des organisations syndicales, et étant donné qu'il est dirigé par un Premier ministre socialiste, c'est surtout ce dernier qui fait l'objet des attaques les plus virulentes. Il apparaît en particulier que les liens entre le syndicat socialiste et les partis socialistes sont mis à mal. Le CDH et le CD&V semblent davantage épargnés par les critiques de la CSC, à l'opposé de la critique acerbe de certains dirigeants de la FGTB envers le PS et le SP.A. Dans son éditorial daté du 26 janvier, le secrétaire général des MWB, Nico Cué, évoque le « Premier ministre PS du gouvernement sans doute le plus réactionnaire depuis 1960 »<sup>12</sup>.

La grève générale belge vise également explicitement les autorités européennes, dont les syndicats dénoncent la politique d'austérité imposée aveuglément à l'ensemble des États membres. Car c'est sur la base des recommandations européennes<sup>13</sup> et de la menace d'enclenchement d'une procédure de déficit excessif que le gouvernement justifie l'intensité et la vitesse de décision des réformes. Au sein des organisations syndicales, certains responsables (souvent considérés comme plus modérés) entendent se focaliser sur l'agenda européen, tandis que d'autres veulent s'opposer au gouvernement qui prend les mesures qui affectent les citoyens belges, celui-là même qui participe aux prises de décision au niveau européen. Or la journée de grève générale se déroule en même temps que le sommet informel des chefs d'État et de gouvernement de l'Union européenne qui discutent d'emploi, de croissance et du futur Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance au sein de l'Union économique et monétaire, offrant dès lors potentiellement une cible supplémentaire aux slogans et critiques des personnes qui seront mobilisées. Le 30 janvier, d'ailleurs, certaines délégations étrangères du sommet européen seront contraintes d'atterrir non à l'aéroport de Bruxelles-national, mais sur la base militaire de Beauvechain, avant d'être escortées par la police jusqu'au siège du Conseil européen<sup>14</sup>.

<sup>12</sup> *Syndicats*, 26 janvier 2012.

<sup>13</sup> Chaque année depuis 2011, les États membres de l'UE assurent la coordination de leurs politiques structurelles, macro-économiques et budgétaires dans le cadre d'un processus appelé semestre européen. La procédure est la suivante. La Commission fixe dès janvier les priorités annuelles de l'UE dans son « examen annuel de la croissance ». Celles-ci sont ensuite discutées au Conseil et au Parlement, avant le Conseil européen de printemps qui formule les lignes directrices de l'UE concernant les politiques nationales. Se fondant sur ces conseils, les États membres élaborent des projets de mesures (programmes de stabilité ou de convergence et programmes nationaux de réforme) et les soumettent à la Commission. La Commission évalue ces programmes de réformes économiques et structurelles des États membres et formule des recommandations pour chaque pays, qui sont approuvées en juin par le Conseil européen. Ces orientations politiques sont ainsi présentées avant que les États membres n'aient finalisé leur projet de budget pour l'année à venir. Le cycle de coordination des politiques économiques s'achève par une évaluation de la manière dont les recommandations ont été mises en œuvre.

<sup>14</sup> Notons que lorsque le président du conseil européen, Herman Van Rompuy, annonce à la fin du mois de décembre la tenue d'un sommet informel le 30 janvier 2012, les syndicats ont déjà lancé leur préavis de grève générale.

Dès la mi-janvier, de nombreux élus flamands et francophones de la majorité gouvernementale, ainsi que des représentants de la N-VA – dans l'opposition au niveau fédéral –, prennent position dans les médias contre la grève du 30 janvier, estimant qu'il s'agit d'« une grève pour rien », « illégitime », menée par des syndicats « irresponsables ». Depuis la mobilisation massive du 2 décembre 2011 à Bruxelles et la grève menée dans les services publics le 22 décembre, les discours gouvernementaux semblent essentiellement formulés pour faire admettre par la population le caractère inéluctable des réformes sans s'attacher véritablement à présenter des arguments portant sur le fond des dossiers en cause. Lors de la séance de vœux des autorités de la ville de Mons tenue à la mi-janvier, Elio Di Rupo, Premier ministre et bourgmestre empêché de la ville, rétorque à quelques militants du secteur Admi de la CGSP<sup>15</sup>, venus contester les mesures « antisociales » du gouvernement, que les syndicats sont occupés à « conduire les citoyens vers l'abîme ». Le vice-Premier ministre et ministre des Pensions, Vincent Van Quickenborne (Open VLD), indique une semaine avant la grève que les syndicats « jouent avec le feu ». Le président du SP.A, Bruno Tobback, compare pour sa part la grève à « une bombe atomique », dénonce les « conservateurs » aveugles et explique aux syndicats qu'il faut réserver la grève générale aux « gouvernements de droite qui appliquent des mesures de droite »<sup>16</sup>.

Les deux jours qui précèdent la grève, la campagne s'intensifie dans les médias, tant du côté francophone que du côté flamand. Les partis de la majorité se montrent soudés et défendent l'accord de gouvernement : lorsque le ministre du Budget et de la Simplification administrative, Olivier Chastel (MR), déclare, la veille de la grève, que l'exécutif fédéral appliquera bel et bien l'accord de gouvernement, aucun ministre ne le contredit. Lors du débat dominical de la RTBF, les vice-Premières ministres Laurette Onkelinx (PS) et Joëlle Milquet (CDH) affirment que les mesures belges sont très différentes de l'« austérité aveugle » en vigueur dans d'autres pays. Olivier Chastel juge « inappropriée » la réaction des syndicats. S'exprimant dans les journaux *De Tijd* et *L'Écho* la veille de la grève, le vice-Premier ministre et ministre des Finances et du Développement durable, chargé de la Fonction publique, Steven Vanackere (CD&V), évoque un éventuel saut d'index limitant l'évolution des salaires en 2012 ; il est rapidement suivi par le ministre-président du gouvernement flamand, Kris Peeters (CD&V). Le PS, le SP.A et le CDH s'empressent toutefois de rappeler que cette mesure n'est pas à l'ordre du jour.

Du côté patronal, la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) critique vigoureusement la grève prévue le 30 janvier. Le 26, ses représentants rencontrent les chefs de cabinet des ministres de la Justice (Annemie Turtelboom, Open VLD) et de l'Intérieur (Joëlle Milquet, CDH) pour insister sur le caractère « inacceptable de certaines actions disproportionnées » (telles que des barrages filtrants ou le blocage de zonings) qui pourraient « dégénérer ». La fédération patronale exhorte les pouvoirs publics à « prendre les dispositions nécessaires pour que ceux qui veulent travailler puissent le faire ». L'organisation des indépendants flamands (Unizo) va plus loin : son administrateur délégué, Karel Van Eetvelt, menace d'entamer des actions en justice si la grève donne lieu à des blocages de zonings industriels ou à des piquets

<sup>15</sup> Ce secteur affine les agents des administrations locales, des institutions publiques (fédérales, communautaires ou régionales), de la police et de la Sûreté de l'État.

<sup>16</sup> *Le Soir*, 26 janvier 2012.

de grève volants. Ces interventions sont largement médiatisées, particulièrement en Flandre, donnant lieu à une campagne sur le réseau Twitter contre la grève, utilisant le *hashtag* #ikstaakniet (littéralement : je ne fais pas grève)<sup>17</sup>. Enfin, quelques jours avant la grève, la FEB annonce de manière retentissante qu'une journée complète de non-production coûterait entre 600 et 800 millions d'euros. Ce chiffre est toutefois rapidement contesté, étant manifestement surévalué<sup>18</sup>.

Pour leur part, les médias relaient massivement les opinions contre la grève sans offrir la même tribune à ses défenseurs. Face à cette situation, la CGSP wallonne diffuse le jour de la grève un communiqué dénonçant le manque d'objectivité de la presse ; son texte suscite d'ironiques remarques dans les médias. Le secrétaire général de la CNE, Felipe Van Keirsbilck, tient des propos semblables : « Beaucoup de médias relaient sans esprit critique la campagne violente du gouvernement et de la FEB contre la grève. »<sup>19</sup> Au-delà de la médiatisation des positions opposées à la grève, le ton des éditoriaux et des analyses politiques proposées dans les médias, particulièrement dans la presse quotidienne, surprend par sa virulence. Trois grands arguments hostiles à la grève peuvent être identifiés : cette grève est impopulaire, elle est totalement inutile (puisque les mesures sont déjà adoptées) et elle donne une image désastreuse de la Belgique (au moment même où les chefs d'État et de gouvernement européens atterrissent sur le sol belge)<sup>20</sup>.

Les syndicats sont conscients de la relative impopularité du mouvement de grève. Après les attaques virulentes suscitées par la grève des services publics de décembre<sup>21</sup>, les organisations syndicales tentent de développer une stratégie de communication de masse : leurs membres sont activement mobilisés pour informer les travailleurs et leur expliquer en détail ce que représentent les mesures gouvernementales. Face au déferlement médiatique, les syndicats se tournent vers les nouvelles technologies. La CSC met en ligne trois sites Internet dédiés à l'action du 30 janvier : [www.jugezparvousmeme.be](http://www.jugezparvousmeme.be) (site lancé par la centrale francophone des employés de la CSC), [www.lesconsequences.be](http://www.lesconsequences.be) et [www.nossolutions.be](http://www.nossolutions.be). La FGTB focalise sa stratégie sur des tracts explicatifs et une présence plus affirmée sur les réseaux sociaux : des pages Facebook sont créées pour marquer son soutien à la grève et le *hashtag* #30j est lancé pour suivre sur Twitter les dernières nouvelles des grévistes. La riposte ne se fait pas attendre, avec l'apparition d'un logo « ne faites pas grève » et du site Internet [www.wijstakenniet.be](http://www.wijstakenniet.be) lancé par l'Unizo. Notons cependant qu'il faut attendre les déclarations particulièrement polémiques de V. Van Quickenborne et de B. Tobbacq pour voir apparaître dans la presse écrite des interviews permettant aux responsables syndicaux fédéraux et régionaux d'exposer et de défendre leurs positions.

<sup>17</sup> Un *hashtag* est un marqueur informatique qui permet de retrouver et de regrouper les *tweets* (messages envoyés via le réseau Twitter) qui parlent d'un même sujet.

<sup>18</sup> Laurent Hanseeuw et Jean Hindriks (Itinera Institute) se basent sur une étude française réalisée en 2010 par l'INSEE qui estime qu'une grève coûte 400 à 600 millions d'euros par jour à l'économie de la France. Si l'on ramène cette estimation au PIB de la Belgique, on se trouve donc dans une fourchette de 80 à 120 millions d'euros par jour.

<sup>19</sup> *Le Soir*, 31 janvier 2012.

<sup>20</sup> Cf. par exemple N. GÖRTZ, « Nouveau tir à vue éditorial contre les grévistes en Belgique », *Acrimed*, février 2012.

<sup>21</sup> Cf. D. ZAMORA, « Grève en Belgique : haro sur les grévistes et les syndicats », *Acrimed*, janvier 2012.

### 1.3. UNE GRÈVE « POUR RIEN » ?

La guerre de communication continuera après la grève générale du 30 janvier, dans le débat qui portera sur l'évaluation des effets de celle-ci. Les syndicats salueront un immense succès, tandis que les patrons relativiseront l'impact du mouvement sur l'économie en réduisant les actions menées à une « simple grève ». La Fédération belge du commerce et des services (Comeos) évoquera des blocages plutôt qu'une véritable grève, et l'Union wallonne des entreprises (UWE) estimera que, « dans sa très grande majorité », la population n'a pas suivi le mouvement.

La grève du 30 janvier 2012 semble pourtant connaître un succès certain. Si la presse ne manquera pas de faire écho aux différences régionales – les journaux du groupe Sudpresse titreront le lendemain : « La Flandre au travail, la Wallonie à l'arrêt » –, il est à remarquer que les salariés du port d'Anvers, l'un des plus importants d'Europe, se joignent au mouvement et que les transports en commun sont à l'arrêt : aucun train ne circule sur le territoire belge, aucun métro ne sort à Bruxelles, tandis que peu de bus circulent en Flandre et aucun dans les deux autres régions du pays. L'aéroport de Charleroi est fermé, tandis que les autres aéroports connaissent de fortes perturbations. Les écoles (en ce compris celles du réseau libre), les administrations, les grandes entreprises sidérurgiques, automobiles et pétrochimiques et la grande distribution sont massivement en grève, avec toutefois une différence marquée entre la Flandre d'une part et la Wallonie et Bruxelles, plus touchées, d'autre part. Pour leur part, les médias, les prisons et l'industrie alimentaire sont moins touchés et le secteur postal surprend : alors que les centres de tri de Liège et de Charleroi sont perturbés, 75 % du courrier est distribué et 89 % des bureaux sont ouverts. Un certain nombre de petites ou moyennes entreprises, peu ouvertes aux délégations syndicales, sont affectées par les piquets de grève placés à l'entrée de zonings importants : Feluy, Ghlin-Baudour, Nivelles-Sud, Gosselies, Hal, etc. Les grévistes organisent le blocage de routes et de zonings afin de paralyser les usines demeurées actives. Ces blocages suscitent des réactions virulentes (bien que récurrentes) du banc patronal, selon lequel ces actions empêchent les travailleurs non grévistes de rejoindre leur lieu de travail et biaisent donc toute estimation valable du succès d'un mouvement social.

Le jour de la grève, les mandataires politiques se montrent relativement discrets. Dans un communiqué laconique diffusé en fin de journée, le Premier ministre annonce qu'il réunira les interlocuteurs sociaux endéans cinq jours pour obtenir des résultats concrets dans le cadre du dialogue social déjà en cours : « Ce qui est important, c'est de préserver la concertation sociale entre employeurs et employés. »

Le Premier ministre rencontre les syndicats le 3 février, puis il convoque les principaux ministres de son gouvernement deux jours plus tard pour formuler une réponse aux revendications syndicales. Le 6 février, il reçoit les représentants des employeurs pour leur exposer ce qui a été décidé la veille et entendre leur point de vue. Une semaine après la grève générale donc, la majorité, sans remettre en cause l'accord gouvernemental, modifie légèrement et de manière très technique certaines de ses décisions. L'exécutif fédéral veille toutefois à limiter la portée des corrections aux erreurs et injustices flagrantes. On note en particulier la suppression des ruptures de contrat et les effets rétroactifs décidés initialement pour les assimilations en matière de pension, de



prépension et de crédit-temps, ainsi que pour les jeunes en stage d'attente (rebaptisé stage d'insertion professionnelle)<sup>22</sup>. Concrètement, le gouvernement maintient le principe général de la réforme des pensions, qui vise à allonger la durée effective de la carrière, mais, dans le cas des régimes dits « préférentiels » (enseignants, militaires, policiers, etc.), cet allongement sera désormais proportionnel à la situation des personnes concernées (et donc moins brutal). Notons toutefois que cette avancée n'est pas le résultat de la grève générale, mais de celle menée dans les services publics le 22 décembre 2011. Les règles de dégressivité des allocations de chômage sont assouplies pour certaines catégories (chômeurs en incapacité de travail ou travailleurs à temps partiel).

Les organisations syndicales accueillent positivement les amendements apportés par le gouvernement, malgré l'évocation de quelques manques et de déséquilibres non corrigés. La CSC crée le site Internet [www.nosreparations.be](http://www.nosreparations.be) pour exposer les améliorations obtenues, se focalisant sur le secteur privé et appelant le gouvernement à rechercher des solutions pour les services publics. La FGTB s'en tient à un communiqué de presse plutôt positif, déplorant toutefois que rien n'ait été prévu pour renforcer les services publics ni pour relancer la croissance. Elle conclut qu'une évaluation finale suivra le contrôle budgétaire et donne rendez-vous le 29 février pour « une action syndicale européenne qui visera les véritables responsables de la crise », pointant une revendication belge : refuser la modification du système d'indexation automatique des salaires et mettre en garde le gouvernement fédéral à l'heure du contrôle budgétaire. L'Interrégionale wallonne de la FGTB se montre plus incisive, continuant notamment à dénoncer la dégressivité accrue des allocations de chômage.

Au sein des organisations syndicales, un décalage apparaît assez nettement. Les responsables et les militants les plus combattifs des différents syndicats, tant à la base qu'au sommet, perçoivent la grève générale du 30 janvier comme le début d'un combat social qui durera tout le printemps. Ainsi, le 20 janvier, le comité régional, élargi des MWB, affirme déjà que les actions se durciront si les revendications syndicales ne sont pas entendues le 30 janvier : on évoque la perspective de mener une grève de 48 heures en avril et de 72 heures en juin. Au lendemain de la grève, qu'ils analysent comme une réussite, les syndicalistes les plus combattifs voient dans la journée d'action européenne du 29 février un levier pour poursuivre et renforcer la mobilisation. Ils ne réussissent cependant pas à gagner l'ensemble de la contestation syndicale à leur point de vue. Le dénigrement médiatique à l'encontre des syndicats paralyse certains responsables de ces organisations. Surtout, les négociations avec le gouvernement privent les syndicats de motifs pour continuer l'action puisque la concertation aboutit finalement à des ajustements techniques et à la suppression des principaux points qui ont été dénoncés comme constituant des incongruités. Le cahier de revendications syndicales rédigé en décembre s'étant particulièrement ciblé sur ces aspects, la contestation sociale n'a donc plus de raison d'être sur cette base. La journée d'action européenne organisée par la Confédération européenne des syndicats (CES) le 29 février traduit en réalité l'arrêt du mouvement de contestation

---

<sup>22</sup> Cf. M. CAPRON, J. FANIEL, C. GOBIN, J. VANDEWATTYNE, « Belgique. Mobilisations sociales sur fond de crises multiples », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 137, juillet 2012, p. 28-36.

en Belgique : ce jour-là, un nombre limité de militants mène des actions de sensibilisation à caractère symbolique, à la demande expresse des instances syndicales<sup>23</sup>.

Au final, force est de constater que le gouvernement a certes dû faire des concessions, mais qu'il est parvenu à réaliser ses objectifs centraux<sup>24</sup>. C'est dans ce contexte de succès gouvernemental que se tient le conclave budgétaire au début du mois de mars. Le 11, un accord intervient qui prévoit un assainissement budgétaire supplémentaire de 1,82 milliard d'euros et une provision de 650 millions d'euros pour un effort total de près de 2,5 milliards d'euros. Ces montants s'ajoutent aux 11,3 milliards d'euros d'économies prévus dans le budget initial de décembre 2011, mesures qui avaient été à l'origine du dépôt du préavis en vue du 30 janvier 2012. Face à ce nouvel effort budgétaire, les organisations syndicales se montrent étonnamment peu virulentes et ne programment aucune action. La CSC ne réagit pas par voie de presse, la CGSLB se félicite de la limitation du déficit budgétaire à moins de 3 %, et la FGTB se dit déçue des absences d'avancées sur les recettes fiscales : une analyse publiée le 13 mars par *L'Écho* souligne en effet que les recettes fiscales fournissent moins de 5 % de l'ajustement. La page de la contestation interprofessionnelle centrée sur la grève du 30 janvier semble définitivement tournée.

## 1.4. CONCLUSION

La grève organisée le 30 janvier 2012 est la première grève générale de 24 heures menée en front commun syndical depuis celle du 28 octobre 2005. Si les grèves sont régulièrement dénoncées, notamment dans les médias<sup>25</sup>, l'action menée au début de l'année 2012 est tout particulièrement critiquée. Comment expliquer la virulence de ces réactions ?

Les organisations patronales ont critiqué à diverses reprises l'enlisement dans la crise politique consécutive au scrutin fédéral de juin 2010. Avec la mise sur pied d'un nouveau gouvernement en décembre 2011, elles ont espéré voir reprendre une action politique plus soutenue. En outre, le programme du gouvernement en matière d'allongement de la durée de la carrière ou de renforcement de la dégressivité des allocations de chômage a rencontré en bonne partie les préoccupations du monde patronal. Les méthodes utilisées par le gouvernement pour résorber le déficit public à l'horizon 2015 ont également satisfait, pour partie au moins, les fédérations d'employeurs, même si celles-ci ont émis des critiques à l'égard des mesures budgétaires envisagées (notamment en matière de régime fiscal des voitures de société). Par conséquent, une opposition des syndicats à la mise en œuvre de ces mesures ne pouvait que susciter la réprobation du patronat. D'autant que le recours à la grève est

<sup>23</sup> Cf. le chapitre 12 « La grève européenne du 14 novembre 2012 » (A. DUFRESNE, C. GOBIN) dans le prochain volume.

<sup>24</sup> J. VAN GORP, « La lutte contre le gouvernement Di Rupo à l'automne de 2011 et au printemps de 2012 », *Études marxistes*, n° 99, 2012, p. 11-26.

<sup>25</sup> Cf. A. DECOENE, A. DUFRESNE, J. FANIEL, C. GOBIN, « Le droit de grève au 21<sup>e</sup> siècle : d'un droit consacré à un droit décrié ? », in R. CUSSÓ, A. DUFRESNE, C. GOBIN, G. MATAGNE, J.-L. SIROUX, dir., *Le conflit social éludé*, Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant, 2008, p. 189-222.

par nature critiqué par les employeurs qui en sont affectés, directement si le mouvement touche le secteur privé, ou indirectement s'il concerne le secteur public, par exemple les transports en commun. Certains employeurs ont pu en outre dénoncer le caractère politique de la grève puisque celle-ci visait principalement les décisions et les méthodes du gouvernement – ce qui élude la responsabilité des organisations patronales, qui appuient pareille politique.

Les partis du gouvernement ont également réprouvé la grève. Non seulement, de manière relativement logique, parce qu'elle s'opposait aux décisions prises par l'exécutif qu'ils soutiennent. Mais également pour d'autres raisons, propres à chaque formation. Ainsi, la vision défendue par les partis libéraux et par certains représentants des partis de tradition sociale-chrétienne est entrée en contradiction frontale avec celle défendue par les syndicats. Pour leur part, les partis socialistes se sont trouvés dans la position inconfortable de défendre, face à des organisations dont ils sont réputés proches, des mesures allant à l'encontre de leur idéologie commune. L'exercice s'est avéré d'autant plus compliqué cette fois que le Premier ministre était lui-même socialiste. Dans le même temps, la crainte qu'une contestation sociale trop forte mette à mal l'existence du gouvernement s'est trouvée renforcée par la longueur du processus de formation de ce gouvernement et par la crainte largement proclamée que la N-VA ne puisse tirer profit d'une déstabilisation du nouveau gouvernement.

Les principaux médias se montrent généralement enclins à critiquer le recours à la grève. Dans le cas du mouvement du 30 janvier, cette rhétorique s'est vérifiée. Elle s'est appuyée, d'une part, sur le fait que la grève a mis les transports en commun à l'arrêt pour la seconde fois en l'espace d'un mois environ et, d'autre part, sur l'idée que les mesures avaient déjà été adoptées par le gouvernement et que la grève intervenait par conséquent trop tard (et, qui plus est, à une date inopportune, un sommet européen se tenant à Bruxelles ce jour-là). On relèvera que la mobilisation intervenue le 2 décembre 2011 avait au contraire été jugée prématurée par les mêmes médias, le gouvernement Di Rupo n'ayant alors pas encore été constitué. Il est également important de souligner que, comme en 2005 mais à la différence de ce qu'on a pu observer lors de conflits sociaux majeurs antérieurs, il n'existe plus aujourd'hui de presse quotidienne proche des sensibilités syndicales.

Face à ces critiques, les représentants syndicaux se sont trouvés particulièrement incités à passer à l'action pour plusieurs raisons. Depuis le déclenchement de la crise financière et bancaire en 2008, ils ont répété qu'ils n'accepteraient pas que les salariés et les allocataires sociaux soient mis à contribution pour supporter les conséquences d'une crise dont, selon les dirigeants syndicaux, ils ne sont nullement responsables du déclenchement. Deuxièmement, la proximité des élections sociales a probablement contribué à pousser certains de ces dirigeants à se montrer particulièrement combatifs, ne serait-ce que pour ne pas apparaître trop en retrait par rapport à leurs futurs concurrents électoraux. Enfin, la mobilisation des affiliés s'est opérée dès l'automne et les directions syndicales ont été amenées à mener des actions plus dures afin d'obtenir des concessions du gouvernement, fussent-elles limitées. Dans le même temps cependant, ces directions se sont trouvées en position difficile, certains responsables craignant de mettre à mal le nouveau gouvernement et de faire ainsi le jeu des nationalistes flamands de la N-VA.

On peut enfin se demander si la mobilisation syndicale du 30 janvier 2012 a fait évoluer le rapport de forces entre d'une part les syndicats et d'autre part le gouvernement et le patronat. S'il faut en croire les réactions du banc patronal, ce n'est pas le cas. Un signal clair a-t-il cependant été donné au gouvernement ? Telle était l'intention des organisations syndicales en vue du conclave budgétaire à venir. Mais *in fine*, la grève n'a pas empêché le gouvernement de maintenir sa politique de résorption du déficit, même si les directions syndicales se sont montrées rassurées par les décisions intervenues lors de ce conclave. Les organisations syndicales ont néanmoins considéré que la grève a ouvert un espace de négociation préalablement inexistant avec le gouvernement. Elles disaient attendre de la concertation sociale davantage que de simples corrections des mesures décidées fin 2011. Force est pourtant de constater que l'évaluation positive, réalisée par les trois syndicats en février, des seuls ajustements techniques opérés omet délibérément les revendications de fond, dont celle d'un rééquilibrage de l'accord de gouvernement en faveur des salariés et des allocataires sociaux. Le président de la CGSLB, Jan Vercaut, a conclu que « le fait d'échapper au saut d'index signifie que la grève est en grande partie réussie »<sup>26</sup>, alors même que la modification de l'indexation n'était pas au menu des mesures gouvernementales. Faut-il pour autant considérer que le simple fait d'avoir échappé à un saut d'index est un signe de réussite ? Ou faut-il considérer cette grève générale du 30 janvier 2012 comme un élément-charnière dans l'histoire sociale belge, caractérisée à la fois par la force des critiques dont elle a fait l'objet et par la rupture affichée entre une frange non négligeable de la FGTB et les partis socialistes au gouvernement ?

---

<sup>26</sup> *La Libre Belgique*, 31 janvier 2012.

## 2. LA CONFLICTUALITÉ SOCIALE LIÉE AUX FAILLITES

---

L'annonce de licenciements collectifs engendre souvent des conflits sociaux. Arrêts de travail, blocage des stocks ou autres formes de mobilisation peuvent être utilisés pour construire un rapport de forces susceptible de peser dans les négociations relatives au maintien de l'activité et de l'emploi. Ces négociations sociales sont encadrées par la procédure dite Renault dans les cas d'intentions de restructuration ou de fermeture d'entreprise. Ces deux cas de figure ont été traités dans une précédente livraison du *Courrier hebdomadaire* et sont abordés dans d'autres chapitres du présent numéro <sup>27</sup>.

Qu'en est-il des situations de faillite ? Quelles marges de manœuvre reste-t-il aux travailleurs et à leurs délégués pour tenter d'infléchir la décision de dépôt de bilan ? À quel moment les conflits interviennent-ils et à quelle fin ?

Pour les travailleurs licenciés dans le cadre de faillites, les conséquences sont de taille, dans la mesure où ils ne bénéficient pas d'indemnités extralégales ou du recours à la prépension dite anticipée, solutions susceptibles de compenser – même faiblement – le préjudice subi par la perte d'emploi. Les indemnités de licenciement, réduites à leur strict minimum, sont prises en charge par la collectivité, à travers le fonds de fermeture. On verra que la « force collective » peut néanmoins, dans certains cas, entraîner la mise en place d'autres formes de réparation.

Une des spécificités des faillites intervenues durant l'année 2012 est le nombre important de pertes d'emploi qu'elles ont occasionnées. En effet, 36 cas de faillite ont conduit au licenciement de 75 travailleurs ou plus. Parmi elles, 21 ont été recensées en Flandre, 8 à Bruxelles et 7 en Wallonie. Ce chapitre examine quatre des faillites survenues dans cette dernière région : celle des Laboratoires Thissen (147 travailleurs licenciés), celle de Durobor (187 travailleurs licenciés), celle de Best Medical Belgium (100 travailleurs licenciés) et celle de GDB International (132 travailleurs licenciés) <sup>28</sup>.

---

\* Chapitre rédigé par Renaud Bierlaire et Aline Bingen.

<sup>27</sup> A. BINGEN, E. MARTINEZ, « La conflictualité liée aux restructurations d'entreprises », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2135-2136, 2012, p. 57-68. Cf. également les chapitres 3 « Sous-traitance et conflit social au centre d'appels Stefanini-Techteam Global » (E. MARTINEZ, J. BUELENS), 4 « Conflits latents et patents dans la sidérurgie en Wallonie » (M. CAPRON) et 5 « Ford Genk, un conflit social aux multiples fronts » (B. BAURAIND, H. HOUBEN) dans le présent volume.

<sup>28</sup> Les trois autres faillites survenues en Wallonie concernent les firmes Mademoiselle Nickel, dans la province de Brabant wallon, ainsi que DTLG et Soleil services en province de Liège.

Les faillites de GDB International et de Best Medical sont suspectées par les syndicats et la justice d'avoir été organisées afin notamment de permettre à ces sociétés de se départir des coûts associés aux licenciements collectifs tout en maintenant les actifs des groupes multinationaux concernés.

Trois des quatre cas de faillite ont été déclarés alors que l'entreprise faisait l'objet d'une procédure de réorganisation judiciaire (PRJ)<sup>29</sup>. Cette procédure<sup>30</sup> permet de garantir un délai de protection à l'égard des créanciers (lois sociales, fournisseurs, etc.) en vue d'une éventuelle relance de l'activité. Dans chacun des cas, l'option de reprise sous autorité de justice a été envisagée. La négociation sociale qui porte sur les conditions de réembauche du personnel prend alors une tournure particulière.

Enfin, le cas de Durobor permet de traiter la conflictualité sociale liée aux licenciements collectifs sous un angle particulier. L'accord social global qui est obtenu revêt un caractère exceptionnel, dans la mesure où il prévoit l'octroi d'indemnités de prépension non prévues par la loi. Cette entorse à la législation en vigueur a induit en outre une modification de la loi sur les fermetures, en vue d'éviter que cette « faveur » ne serve de précédent pour des négociations futures.

## 2.1. LABORATOIRES THISSEN

Certaines annonces brutales de licenciement collectif s'accompagnent d'actions de séquestration de membres de la direction. En général, ces actions sont vivement critiquées dans et par la presse. De ce point de vue, l'année 2012 démarre de manière pour le moins inhabituelle. À la mi-janvier, *Le Soir* rapporte les propos de l'administrateur provisoire de la SA Laboratoires Thissen, firme située à Braine-l'Alleud (province de Brabant wallon) et spécialisée dans la fabrication et le conditionnement des produits cytotoxiques utilisés dans le traitement du cancer : « Les travailleurs des Laboratoires Thissen se sont battus pour leur emploi, ils ont séquestré la direction et ils ont eu raison de procéder à cette action. »<sup>31</sup>

Le 15 novembre 2011, suite à l'annonce inattendue de dépôt de bilan en conseil d'entreprise, les travailleurs et leurs représentants syndicaux ont en effet contraint au dialogue cinq membres de la direction en les retenant dans un bureau de l'entreprise durant 24 heures. Cette annonce de dépôt de bilan est venue contredire les propos rassurants qu'avait tenus la direction moins d'une semaine plus tôt, lors d'une assemblée du personnel. À cette occasion, la direction locale s'était portée garante du fait qu'il n'y aurait ni fermeture, ni dépôt de bilan, reconnaissant seulement la possibilité que des changements pourraient se produire à brève échéance, mais sans pouvoir en préciser la teneur. À dater de ce moment, les travailleurs s'étaient attendus à une restructuration, mais pas au scénario de la faillite. La séquestration de la direction a dès lors eu pour objectif de faire reconsidérer un choix vu comme injustifié, au profit

<sup>29</sup> Thissen le 16 janvier 2012, Durobor le 6 février 2012 et Best Medical le 15 mai 2012.

<sup>30</sup> Procédure qui remplace le concordat judiciaire et qui s'applique depuis l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> avril 2009, de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises (*Moniteur belge*, 9 février 2009).

<sup>31</sup> *Le Soir*, 16 janvier 2012.

de véritables négociations sociales. Les contacts pris avec les directions française et anglaise lors de la séquestration n'ont cependant pas abouti. La décision avait été arrêtée quelques jours auparavant, en d'autres lieux, sans que la direction belge n'ait eu voix au chapitre.

Pour les travailleurs, le rachat des Laboratoires Thissen par le *holding* NextPharma, dix ans plus tôt, avait marqué le début d'une phase de déclin industriel. Plusieurs arrêts de travail avaient été organisés en vue de dénoncer la mauvaise gestion de l'entreprise et l'absence d'investissements. Le fonds d'investissement anglais Sun European Partners avait racheté NextPharma un an avant la faillite. Cette acquisition relevait d'un jeu de spéculation financière mené par un groupe absent du secteur pharmaceutique. Elle avait néanmoins nourri l'espoir des travailleurs de voir la société se redresser grâce à l'injection d'un apport important en capital. Au contraire, la persistance d'une gestion défaillante s'était rapidement fait sentir et avait précipité la fin.

Au lendemain des événements de novembre 2011, le parquet de Nivelles lance une procédure de continuation d'activités par la voie de la PRJ. L'option du transfert sous autorité de justice est prise d'emblée. Le 18 janvier 2012, le tribunal de commerce de Nivelles prononce la faillite et autorise le transfert au groupe français Cenexi, avec 160 des 307 travailleurs de l'entreprise.

Aux yeux des travailleurs, l'attente d'autres candidats repreneurs aurait sans doute permis de maintenir davantage de personnes à l'emploi. Les travailleurs avaient continué le travail, certes pour ne pas compromettre une éventuelle reprise, mais aussi parce que la demande existait, à tel point que certains clients déclaraient souffrir de ruptures de stock pour certains produits.

Lors des négociations relatives au transfert sous autorité de justice, les délégués n'ont pas pu négocier les critères de choix des personnes reprises par le groupe français. La quasi-totalité des délégués syndicaux sont licenciés, ainsi que les travailleurs âgés et une majorité de femmes engagées à temps partiel. Les travailleurs obtiennent que deux personnes issues d'un même ménage ne soient pas licenciées simultanément et la garantie que, en cas d'augmentation de l'activité, les travailleurs licenciés seront engagés prioritairement, avec maintien de leur ancienneté. En mars 2012, les organisations syndicales pensent dénoncer la discrimination dont les travailleurs ont fait l'objet lors de la sélection des personnes reprises par le groupe français en déposant une requête devant le tribunal de commerce<sup>32</sup>, mais cette initiative est abandonnée. Au total, 82 ouvriers (dont 65 femmes) et 65 employés doivent s'inscrire à la cellule de reconversion du FOREM ; près d'un an après, une petite vingtaine aura été réengagée par Cenexi.

---

<sup>32</sup> RTBF, [www.rtbf.be/info](http://www.rtbf.be/info), 28 mars 2012.

## 2.2. DUROBOR

L'entreprise verrière Durobor, située à Soignies (province de Hainaut), entre dans une PRJ en juillet 2011, afin de faire face à ses difficultés financières. La faillite est prononcée le 6 février 2012 par le tribunal de commerce de Mons, qui autorise le transfert sous autorité de justice vers le consortium formé par Hé Equity Partners, Sobodec et Blue Font. Des 380 travailleurs, 150 ne sont pas repris et sont licenciés collectivement.

Le cas de Durobor est intéressant dans la mesure où il permet de rendre compte, d'une part, des moyens de pression utilisés par les travailleurs pour tenter de contraindre des modalités de transfert qui leur sont défavorables, et d'autre part, des accords que ces travailleurs ont noués avec les acteurs sectoriels et politiques pour obtenir une réparation inédite, à savoir le financement d'indemnités de prépension, pour la majorité des personnes de l'entreprise qui n'ont pas été reprises.

Créée en 1928 et dénommée Dur-O-bord (pour les propriétés de ses verres) de 1935 à 1960, l'entreprise Durobor a joué un rôle pionnier dans la production verrière européenne. En 1960, la multinationale américaine Owens-Illinois est devenue propriétaire à 99 % des activités de Durobor. La Région wallonne est entrée dans le capital à concurrence de 46,5 % en 1980, et est devenue l'actionnaire majoritaire du *holding* SADETAM (détenu par la Région wallonne et par la multinationale Libbey Owens-Illinois) en 1983 puis l'unique actionnaire en 1990. Entre le début des années 1990 et la privatisation complète de l'entreprise en 2006, trois licenciements collectifs ont eu lieu par voie de prépensions et de primes de départ (20 travailleurs en 1992, 185 entre 1998 et 2000, 87 en 2005). Les difficultés qu'a connues l'usine à partir de la crise de 2008 ont, du point de vue des travailleurs, été générées par une succession d'erreurs de gestion de la part de la direction, qui n'a diversifié ni sa clientèle ni sa production<sup>33</sup>.

Le 12 juillet 2011, le tribunal de commerce de Mons accepte la demande de PRJ de Durobor. À ce moment, l'espoir persiste d'une nouvelle intervention de la Région wallonne et de la Société wallonne de gestion et de participations (SOGEPA) à concurrence de 4 millions d'euros. La direction en place s'engage à ce qu'aucun licenciement sec n'intervienne si cette somme est octroyée.

Au lendemain des congés annuels, la direction convoque un conseil d'entreprise extraordinaire, au cours duquel elle annonce que les chiffres et objectifs ne sont plus atteints et que l'entreprise ne peut plus compter sur l'aide de la Région wallonne. Les délégués organisent alors des assemblées pour expliquer la situation aux travailleurs. Ils décident de ne pas entrer en grève, pour ne pas hypothéquer les chances d'un ultime sauvetage par la Région wallonne. Très rapidement, l'option de la vente sous autorité de justice est cependant choisie. À travers la presse, les travailleurs apprennent que plusieurs repreneurs se sont manifestés. Les arrêts de travail sont une fois de plus écartés pour ne pas compromettre, cette fois-ci, les chances de reprise.

---

<sup>33</sup> Notamment, tout a été misé sur un four de trempe jugé révolutionnaire par sa capacité à produire à grande échelle des verres résistant à l'effritement, mais qui s'est avéré défectueux.



### 2.2.1. Négociations et accord global

De la dizaine de candidats qui se sont présentés, le repreneur jugé le plus crédible est le consortium Hé Equity Partners, Sobodec et Blue Font. Il est invité à la table des négociations, avec la Région wallonne, dès le mois d'octobre 2011. Les délégués syndicaux décident de négocier de manière simultanée l'ensemble des volets, à savoir les garanties relatives au maintien de l'activité, les conditions de réembauche d'une partie du personnel et le sort des travailleurs non repris. L'accord global à signer implique donc une importante série d'acteurs.

Le premier enjeu est d'obtenir des garanties sur les investissements susceptibles de pérenniser l'activité. Ces négociations sont menées par les ministres wallons de l'Économie et de l'Emploi. Des garanties en termes de dépollution du site impliquent également l'intervention du ministre wallon de l'Environnement et de l'Aménagement du territoire.

La discussion sur le maintien de l'activité implique inévitablement celle du nombre de travailleurs repris et, par la suite, celle des conditions de leur réembauche. Les discussions sont décrites comme houleuses, dans la mesure où le repreneur, assisté d'avocats, envisage d'emblée de licencier plus de la moitié du personnel. Face à ce qu'ils considèrent comme un affront, les délégués syndicaux quittent la table des négociations, sans même consulter le personnel, menaçant de rompre définitivement le dialogue à défaut d'une révision des chiffres avancés. Ce coup de poker est jugé nécessaire par les délégués, même s'ils sont conscients du risque encouru. Les délégués parviennent à démontrer que la viabilité de l'entreprise nécessite le maintien des quatre lignes de production et, avec elles, le maintien à l'emploi de 230 travailleurs<sup>34</sup>. Aucun arrêt de travail n'est organisé durant cette phase de la négociation.

La négociation du volet social est alors entamée. Elle est conduite simultanément à deux niveaux : les travailleurs repris d'une part et les travailleurs licenciés d'autre part. Ces deux volets engagent des interlocuteurs différents : le candidat repreneur pour les premiers, et le pouvoir politique et la fédération sectorielle pour les seconds. Les travailleurs obtiennent que l'ensemble des décisions fasse l'objet d'un accord global, faisant de la sorte dépendre les compromis réalisés sur un front de l'état d'avancement des négociations sur l'autre.

Les délégués sont confrontés à la volonté du repreneur de réduire de 19 % les salaires du personnel repris, d'augmenter la durée du temps de travail et de remettre en cause une importante partie des avantages sociaux prévus dans les conventions collectives (les congés d'ancienneté, certaines primes syndicales ou primes de fin d'année). Les travailleurs se mettent alors en grève durant neuf jours. Les négociations nécessitent des arbitrages difficiles. Refuser en bloc certaines conditions mises sur la table fait courir le risque d'entraîner la fermeture pure et simple du site. Les délégués syndicaux arrivent, non sans efforts, à réintégrer l'ensemble des acquis sociaux dans les conditions de reprise mais doivent, pour ce faire, céder sur les deux autres revendications patronales. Du point de vue syndical, la diminution salariale est quelque

---

<sup>34</sup> L'engagement de 230 travailleurs est prévu en deux temps, 193 devant être engagés immédiatement et 37 autres jugés prioritaires dès la mise en place du nouveau four, prévue en février 2013.

peu compensée par l'engagement pris par la direction de distribuer aux travailleurs une prime annuelle allant de 50 à 100 euros. Aucune négociation n'est autorisée quant au choix des personnes qui seront reprises.

Parallèlement aux négociations relatives au sort des travailleurs repris, les délégués et leurs permanents font pression sur le monde politique et sur la fédération sectorielle, en organisant des manifestations avec l'ensemble des travailleurs de l'entreprise. Ils revendiquent l'octroi d'indemnités complémentaires de prépension, alors que la réglementation ne le prévoit pas en cas de faillite, et obtiennent un accord de principe de la ministre fédérale de l'Emploi, du fonds de fermeture, de la Fédération de l'industrie du verre (FIV) et de la FEB. Parmi les 150 travailleurs non repris, 108 sont concernés par l'abaissement de l'âge de la prépension à 52 ans. Cet accord de principe permet la signature de l'accord global, le 29 décembre 2011.

### 2.2.2. Modification légale pour éviter le précédent

L'accord de principe relatif à l'octroi des indemnités de prépension est rendu officiel le 10 mai 2012. Il prévoit que, pour les travailleurs âgés d'entre 52 et 55 ans, les indemnités complémentaires de prépension seront prises en charge par la garantie déposée initialement par Durobor. Pour les travailleurs âgés de plus de 55 ans, les indemnités seront prises en charge à trois niveaux : par le Fonds social de la restructuration de la Gobeletterie manuelle dans la province de Hainaut, par le montant résiduel de la garantie déposée initialement par Durobor et par le Fonds de fermeture « de manière tout à fait exceptionnelle ».

L'intervention du fonds social et les craintes que cette solution ne fasse jurisprudence ne sont pas sans rappeler certains événements du passé. Au début des années 1970, la province de Hainaut a créé le premier fonds social, précisément celui de la restructuration de la Gobeletterie manuelle dans la province<sup>35</sup>. Constitués sous forme d'asbl, les fonds de sécurité d'existence gérés paritairement par les fédérations patronales ou une direction d'usine et par les organisations syndicales visaient notamment à garantir aux travailleurs licenciés collectivement un revenu proche du revenu antérieur pendant une période plus longue que ce que prévoit la loi. Les fonds sociaux sont intervenus dans la création des premières cellules de formation/reconversion à la fin des années 1970 et au début des années 1980. À l'époque, ces initiatives ont également nourri les craintes du monde politique en raison du précédent qu'elles risquaient de créer.

L'accord intervenu chez Durobor en 2011 est signé à la condition « que ce dossier ne soit pas cité, à quelque égard que ce soit, comme précédent pour quelque autre dossier et que les partenaires sociaux trouvent une solution adéquate à la problématique des conventions collectives conclues au cours d'une "période suspecte" »

---

<sup>35</sup> Fonds social de la restructuration de la Gobeletterie manuelle dans la province de Hainaut : asbl constituée le 15 octobre 1973 par la CSC, la FGTB, la CGSLB, la Fédération de l'industrie du verre (FIV), le Secrétariat à l'Économie régionale wallonne et le Service des relations collectives. Son but est la gestion du patrimoine de maximum 75 millions de francs qui a été mis à sa disposition par l'État dans le cadre de la décision du Comité ministériel de coordination économique et sociale du 3 novembre 1972.

avant fermeture »<sup>36</sup>. Un projet d'adaptation de l'arrêté royal relatif aux fermetures d'entreprise est dès lors préparé<sup>37</sup> en vue d'éviter que la « faveur » accordée aux travailleurs de Durobor ne puisse se reproduire. La « période suspecte » de six mois, période au cours de laquelle les actes passés par une entreprise en difficulté financière sont susceptibles d'être remis en cause, sera, dans le projet de nouvelle réglementation, scindée en deux périodes distinctes. Les conventions signées moins de trois mois avant la faillite (comme cela a été le cas pour Durobor) ne pourront désormais plus être prises en compte. Pour la période qui se situe entre les six mois et les trois mois qui précèdent la faillite, les conventions pourront s'appliquer pour autant qu'il n'existe pas d'attestation d'un réviseur d'entreprise qui montrerait que le risque de fermeture est connu.

En janvier 2012, le combat des délégués se concentre sur la tentative de sauvetage d'une vingtaine de travailleurs, en faisant valoir le maintien de compétences nécessaires à la survie de la production et en invoquant certaines situations familiales particulièrement dramatiques. Sept ouvriers et deux employés sont ajoutés à la liste des travailleurs repris par le consortium. Malgré l'affichage des noms, plusieurs travailleurs non repris continuent à travailler jusqu'à la faillite, le 6 février, dans l'espoir d'une dernière faveur récompensant leur geste, et ce malgré une ambiance de travail délétère. Le 14 mars 2012, les travailleurs sacrifiés de chez Durobor s'inscrivent à la cellule de reconversion mise en place pour Durobor au sein de la plateforme de reconversion collective de La Louvière<sup>38</sup>.

### 2.3. BEST MEDICAL BELGIUM

En mai 2012, la faillite de l'entreprise Best Medical Belgium SA<sup>39</sup>, à Fleurus (province de Hainaut), spécialisée dans la production de radio-isotopes utilisés principalement en médecine nucléaire, entraîne le licenciement collectif d'une centaine de travailleurs. Comme dans le cas de Durobor, la faillite intervient alors que l'entreprise fait l'objet d'une PRJ. À la différence de cette dernière cependant, l'origine de la faillite repose moins sur des erreurs de stratégie commerciale que sur une logique purement financière.

L'Institut des radio-éléments (IRE) a été créé en 1971 par le gouvernement belge pour contribuer à la protection de la santé publique et de l'environnement au travers du développement et de l'application des technologies nucléaires. Bien que l'entreprise soit considérée comme un fleuron de la technologie wallonne, une partie de ses activités a été privatisée au début des années 1990 à travers leur rachat par le groupe canadien Nordion International Inc. ; 96 travailleurs ont été concernés par cette opération. Le groupe a été racheté par MDS Inc. en 1997. Sept ans plus tard, MDS Nordion SA

<sup>36</sup> SPF Emploi, « Durobor : accord sous conditions sur la prise en charge des compléments prépensions », Communiqué de presse, 10 mai 2012.

<sup>37</sup> Toujours en cours en mars 2013.

<sup>38</sup> Il existe dix plateformes régionales en Wallonie. Chacune regroupe en son sein plusieurs cellules de reconversion correspondant à chaque licenciement collectif intervenu.

<sup>39</sup> La société américaine Best Medical Belgium Inc. est propriétaire et actionnaire majoritaire de cette entreprise.

a décidé de procéder au licenciement collectif de quelque 60 travailleurs sur 170 dans le cadre d'une première restructuration ; l'option du recours à la prépension dite anticipée à l'âge de 50 ans a alors été choisie. Juillet 2010 a marqué le démarrage d'une série d'événements, qui a débuté par l'annonce d'une seconde restructuration et s'est soldée, moins de deux ans plus tard, par la faillite pure et simple de l'entreprise.

### 2.3.1. De la procédure Renault à l'annonce inopinée de reprise

Le 15 juillet 2010, la direction convoque un conseil d'entreprise extraordinaire en vue d'annoncer son intention de procéder au licenciement collectif de 60 des 105 employés. La société entend fermer deux des quatre divisions du site de Fleurus : le GlucoTRACE et la radiochimie<sup>40</sup>. Quant à eux, l'activité industrielle, commercialisée sous la marque Agiris (notamment la production de caméras industrielles et d'aiguilles médicales radioactives), et le Therasphere (production de petites billes servant à irradier des tumeurs) doivent être maintenus. La direction souligne toutefois la nécessité d'introduire de nouveaux produits et de pénétrer de nouveaux marchés pour garantir la viabilité de cette activité industrielle.

La procédure Renault est alors entamée. En dépit de plusieurs contre-propositions syndicales, les travailleurs ne parviennent pas à infléchir la décision de l'entreprise. Alors que les discussions sur le plan social s'apprentent à démarrer, les négociations sont subitement interrompues le 17 novembre 2010. La raison invoquée est la reprise *in extremis* de MDS Nordion par un groupe nord-américain, Team Best. Un an plus tard, la société fera l'objet d'une PRJ et, six mois après, sera déclarée en faillite par le tribunal de commerce de Charleroi.

Depuis le printemps 2012, une instruction judiciaire est menée à Charleroi sur les conditions qui ont présidé à la reprise de la société. Dans les lignes qui suivent, certains éléments de l'enquête sont présentés parallèlement à la chronologie des faits.

### 2.3.2. Reprise de la société

Le 31 mars 2011, MDS Nordion cède l'entreprise à Team Best en lui laissant une enveloppe de 13 millions d'euros, notamment pour faire face au coût du traitement des déchets. Cet arrangement intervient en dehors de l'accord de dépollution tacitement reconduit avec la Région wallonne.

Au cours des six mois qui suivent le rachat, les relations sociales se dégradent très rapidement, en raison d'atteintes récurrentes au droit du travail et aux droits syndicaux.

Au conseil d'entreprise, les représentants des travailleurs n'obtiennent pas d'informations sur la stratégie économique et financière de l'entreprise. Or, à cette époque, ils ont écho de l'achat d'un cyclotron qui, selon eux, n'est pas de nature à assurer le

---

<sup>40</sup> GlucoTRACE est le nom commercial d'un médicament radioactif utilisé pour diagnostiquer des cancers. Quant à lui, le secteur radiochimie concerne les produits radiochimiques qui servent de matière première à des médicaments radioactifs.

développement commercial si souvent souligné lors des négociations antérieures. L'enquête révélera l'ensemble des transactions opérées dès la reprise officielle. À cette date, deux devis sont établis par une filiale canadienne (Best Theratronics Limited Canada) pour la commande de cyclotrons. Le premier bon de commande est signé le 8 avril, entraînant le paiement de 1,3 million d'euros (alors que le déficit mensuel de l'entreprise continue à avoisiner les 500 000 euros par mois). Le même jour, une convention de prêt d'un montant de 5,5 millions d'euros est signée par Best Medical Belgium au profit de la filiale américaine Best Theratronics Inc., mais liquidée, dans les faits, sur le compte bancaire de la filiale canadienne.

Au mois de juillet 2011, une menace de licenciement pour motif grave est envoyée à une employée. Dans la foulée, les travailleurs prennent connaissance de manière fortuite des perspectives d'achat du deuxième cyclotron pour un montant de 9 millions d'euros. Ces deux événements sont à l'origine du préavis de grève déposé le 16 août 2011. Le lendemain, le bon de commande du deuxième cyclotron est tout de même signé, et l'acompte de 2,7 millions d'euros est versé, toujours sur le compte de la filiale canadienne. Les travailleurs n'entrent cependant pas en grève, suite à la rectification de la lettre envoyée à l'employée et aux promesses de la direction locale de présenter un plan financier dans les plus brefs délais. Dans un courrier envoyé au mois d'octobre 2011, la direction américaine invoque pourtant les menaces de grève faites par les organisations syndicales comme raison principale à la décision d'arrêter ses projets d'expansion. À cette occasion, elle reproche également le manque de productivité des travailleurs, dont 40 % seront qualifiés de « non productifs » et travaillant « contre la société ».

Un conseil d'entreprise extraordinaire est organisé le 18 octobre 2011, à la demande des travailleurs, dans le but d'obtenir des garanties sur la relance de l'activité. Les travailleurs constatent alors que le plan financier fait référence à des économies d'1,5 million d'euros et à des prévisions de recettes qui ne reposent selon eux sur aucun fondement. En outre, les délégués sont informés du licenciement de quatre travailleurs pour faute grave, sans que la procédure qui permet d'invoquer un tel motif ne soit respectée. Les travailleurs font pression sur la direction, sans toutefois entamer de mouvement de grève, et choisissent de contester cette sanction par des actions individuelles en justice.

### 2.3.3. Mise sous procédure de réorganisation judiciaire

À la fin du mois d'octobre, l'entreprise fait une demande de PRJ. Selon les travailleurs, l'administrateur délégué espère, par ce biais, faire pression sur trois acteurs : l'IRE (propriétaire du site), pour bénéficier d'une diminution des coûts d'exploitation ; la Région wallonne, à laquelle il demande des subsides et sur laquelle il menace de faire porter la responsabilité des pertes d'emploi en cas de mise en difficulté ; le personnel, car il pense que les conventions collectives d'entreprise peuvent être remises en cause dans le cadre de la PRJ. En s'engageant dans une PRJ, la direction amène en fait la justice à s'intéresser à la situation de l'entreprise, ce qui conduira le tribunal, quelques mois plus tard, à ordonner des devoirs d'enquête à son encontre.

Deux autres licenciements groupés sont organisés, en novembre et en décembre, sans respecter les conventions d'entreprise, mais sont cette fois contrecarrés par des actions syndicales, « dans le simple but de faire respecter les droits des travailleurs », selon les délégués. Ces licenciements perlés visent, de l'avis syndical, à se débarrasser du personnel jugé non performant en évitant une procédure de licenciement collectif.

Les travailleurs choisissent de dénoncer les licenciements abusifs, orchestrés depuis les États-Unis, par l'envoi le 22 décembre d'un courrier aux filiales du groupe. L'administrateur américain répond en présentant les opérations entreprises depuis le rachat et sa stratégie de développement pour le site, alors qu'au même moment, le jeune directeur canadien placé sur le site fleurusien quitte l'entreprise de manière inopinée et sans la moindre explication.

Le tribunal du commerce désigne deux administrateurs provisoires en janvier 2012. À partir de février 2012, l'administrateur délégué ne réagit plus aux interpellations des avocats belges et cesse d'alimenter les fonds. La vente sous autorité de justice est alors lancée et on apprend, à cette occasion, que les licences d'exploitation pour le secteur Agiris et le système informatique n'appartiennent plus à la filiale belge, mais ont été transférées vers la filiale canadienne peu après la reprise. Cette information décourage les trois repreneurs potentiels.

L'entreprise reste en déficit et la déclaration de la faillite devient inéluctable. Les travailleurs continuent le travail pour ne pas compromettre l'éventuelle reprise et pour des raisons de sécurité. Le 14 mai, la faillite est déclarée et l'entièreté du personnel licencié. Le curateur engage une vingtaine de travailleurs pour maintenir en sécurité les installations, dans l'attente que la marque d'intérêt faite par l'entreprise sud-africaine Nuclear Technology Products se concrétise. En janvier 2013, six mois après le démarrage de la cellule de reconversion, 19 personnes doivent toujours être réengagées.

L'instruction judiciaire est toujours en cours actuellement. Jusqu'à présent, elle tend à conforter les suspicions nourries par les travailleurs quant à l'escroquerie dont ils ont pensé faire l'objet tout au long de cette période. Ce n'est qu'*a posteriori* que les délégués ont fait le lien entre les trois versements révélés par l'enquête et la publicité divulguée sur le site Internet de la filiale canadienne, en avril 2011, au sujet de l'expansion de sa production au Canada. De son côté, l'ancien administrateur délégué réclame<sup>41</sup> des dizaines de millions de dommages et intérêts à l'État belge, à la Belgian Trade Commission–Wallonie Investment and Trade Office (BTC-WIT), à une déléguée syndicale de l'entreprise, au juge commissaire nommé par le tribunal du travail et aux administrateurs provisoires. Pour l'État belge, il s'agit d'une revendication de saisie illégale des biens des demandeurs en violation du droit international ; pour BTC-WIT, d'une accusation de ne pas avoir traduit en actes des promesses de soutien financier (faites lors d'une rencontre en février 2011 à Orlando) ; pour la déléguée syndicale, d'une revendication pour manquement au devoir de loyauté et de confidentialité ; pour le juge et les deux administrateurs provisoires, d'une allégation de conspiration ; et, pour l'ensemble des défendeurs, d'une allégation de discrimination.

<sup>41</sup> Dépôt de plainte devant la cour de district des États-Unis (District de l'est de la Virginie, circonscription d'Alexandrie), 26 avril 2012.

Licenciés sans plan social, les travailleurs affirment trouver une forme de consolation dans la reconnaissance faite par le pouvoir judiciaire du caractère légitime de l'ensemble de leurs actions.

## 2.4. GDB INTERNATIONAL

Société belge fondée en 1980, GDB conçoit, assemble et commercialise du mobilier. Basée à Strépy (province de Hainaut), elle s'est spécialisée dans l'ameublement de bureau. En 1988, GDB intègre le *holding* Alcopa<sup>42</sup>, dont la famille Moorkens est l'actionnaire principal. L'entreprise s'étend ensuite sur le marché français, puis internationalise son activité et se déploie aux Pays-Bas, en Pologne, au Royaume-Uni et en Russie. En 1997 et 1998, GDB reçoit différentes distinctions. En 2008, Alcopa fonde la filiale EOL pour augmenter ses parts de marché dans la branche du mobilier de bureau et acquiert la société française Brevindex, active dans ce segment. À peine quatre ans plus tard, le 15 avril 2012, le tribunal du commerce de Mons proclame la faillite de l'entreprise de Strépy.

Comment expliquer ce déclin rapide ? Selon les interlocuteurs syndicaux de l'entreprise, cette situation résulte de la combinaison de plusieurs facteurs. L'absence de direction stable sur le site de Strépy figure au premier plan. Toutefois, de l'avis unanime, c'est le rachat de Brevindex en 2008 qui a précipité le déclin de GDB Belgique. Le marché français représentait alors 70 % du chiffre d'affaires de GDB Belgium. Une large part du portefeuille clients français, et donc des commandes, avait été transférée chez Brevindex, située à Rosny-sous-Bois, en périphérie parisienne. La direction de la filiale EOL, et donc des deux sous-filiales GDB et Brevindex, avait alors été confiée au *manager* français de Brevindex. Selon plusieurs délégués syndicaux, cette nomination a sonné le glas de GDB. « Le directeur de Brevindex détenait des participations dans la société française. Il était donc particulièrement sensible aux bons résultats de Brevindex... et nettement moins à ceux de Strépy. » Ce conflit d'intérêts s'est traduit par un laisser-aller général du site belge.

Plusieurs procès-verbaux du conseil d'entreprise, de 2010 à 2012, attestent de l'inquiétude des délégués ouvriers et employés à l'égard de l'absence de dynamisme et de stratégie commerciale à Strépy. Des dysfonctionnements ont été épinglés, notamment la durée anormalement longue de conception du catalogue de présentation des nouveaux produits, alors même que cet outil de communication était vital pour la survie de l'entreprise compte tenu du transfert de nombreux clients dans le portefeuille du site français. La prospection de nouveaux clients était au point mort. Le changement de fournisseurs ne se justifiait pas vu la qualité contestable des nouveaux produits. Certains travailleurs rapportent également que Brevindex a démarché les clients belges de la société de Strépy.

---

42 Le holding Alcopa a plusieurs branches d'activités : l'importation et la distribution automobile (à travers les filiales Alcadis et Moorkens Distribution), l'importation et la distribution de véhicules à deux-roues (à travers la filiale Moteo), et la conception, la fabrication et la commercialisation de mobilier de bureau (à travers la filiale EOL).

Pour la plupart des représentants des travailleurs, les difficultés de l'entreprise ont été organisées avec l'assentiment du groupe Alcopa. Un délégué concède qu'il aurait sans doute été inévitable d'opérer une restructuration pour réduire les difficultés financières accumulées au cours des dernières années. Néanmoins, les travailleurs étaient restés confiants, malgré la crise, en raison de la fidélité de la clientèle belge à l'égard de GDB. Pour beaucoup d'entre eux, le choix de liquider le site belge a été largement téléguidé par le directeur de la société française nommé à la tête de la filiale EOL. Par ailleurs, en sus des difficultés de Strépy, liées en grande partie au transfert de clients vers le site français, le niveau inférieur des salaires en France<sup>43</sup> a vraisemblablement pesé dans la balance.

Au mois d'avril 2012, les avocats mandatés par le groupe font aveu de faillite au tribunal de commerce de Mons, alors que, quelques jours auparavant, lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire, il a été question d'une PRJ.

Malgré leurs soupçons et leurs inquiétudes, les travailleurs ne se mobilisent pas avant l'annonce de la faillite. Le pot aux roses découvert, le mouvement social se met en branle au sein de l'entreprise. En colère, les travailleurs interpellent l'administrateur nommé très peu de temps avant la faillite (mandaté, selon les travailleurs, pour liquider GDB) et la directrice du site de Strépy, afin de comprendre les motifs du changement rapide de situation. Ces deux personnes affirmeront par la suite avoir été séquestrées alors que les travailleurs estimeront qu'elles sont restées libres de leurs mouvements. Forcer le dialogue se justifiera selon eux dans la mesure où « les gens voulaient des réponses ».

Très rapidement, les travailleurs entreprennent de bloquer l'accès aux stocks. Des transferts de matériel et de stocks, pour le moins suspects, ont été constatés dans les mois précédant le dépôt de bilan. La direction a fait déplacer une partie importante des stocks de Strépy vers Rosny-sous-Bois, en prétextant que cette opération allait ramener des liquidités et une bouffée d'oxygène financière. « L'argent, personne ne l'a vu et il est plus que probable qu'il n'y ait eu aucune intention de payer ces stocks, vu ce qui se tramait », raconte un délégué ouvrier. Les travailleurs se relaient donc jour et nuit à l'intérieur de l'usine pour empêcher qu'on ne vienne récupérer des marchandises. Cette occupation durera près de huit semaines, jusqu'à l'entrée en fonction des curateurs.

Au 20 février 2013, la curatelle continue d'écouler les stocks. Il reste entre 5 et 6 millions d'euros de marchandise. L'argent récolté grâce à la vente des stocks devra permettre de rembourser partiellement le fonds de fermeture et les fournisseurs. Les dédits de GDB sont évalués entre 25 et 30 millions. Avec le soutien des organisations syndicales, les curateurs ont commandité un audit financier pour notamment faire la lumière sur les transferts financiers et de matériel opérés entre GDB et les autres filiales du groupe. Selon plusieurs interlocuteurs, ce rapport confirme la thèse syndicale qui dénonçait des transferts de coûts entre les filiales du groupe Alcopa. Ces transferts auraient eu pour conséquence d'accentuer les difficultés de GDB et de provoquer la faillite, de manière à éviter la négociation d'un plan social.

---

<sup>43</sup> Le site français est classifié dans le secteur de la logistique, où les barèmes salariaux sont inférieurs à ceux du secteur du commerce des métaux en vigueur à Strépy.



Ce rapport est aujourd'hui entre les mains des curateurs, qui s'en servent comme levier de transaction auprès du groupe Alcopa. Il est probable que les preuves accablantes de l'audit et la mauvaise publicité qu'occasionnerait un recours judiciaire permettront d'obtenir un dédommagement de la part du groupe. Cette voie de la négociation pourrait être profitable à tous si les curateurs exigent un volet social. Une procédure judiciaire, outre le fait qu'elle est souvent longue, n'ouvre aucune prérogative extra-légale, comme par exemple un volet social, et la direction du groupe a d'ores et déjà signalé son intention de ne pas discuter avec les organisations syndicales.

Quant à elle, La société EOL a ouvert une nouvelle succursale belge qui occupe entre 5 et 9 personnes pour démarcher les anciens clients belges de GDB. Cette société se fait livrer les marchandises par Brevindex et les entrepose au sein du centre de dépôt de Bureau Market à Vilvorde. Notons, et ce n'est sans doute pas anodin, que la société Bureau Market a fait jadis partie du groupe et qu'elle a été vendue à un membre de la famille Moorkens. Aujourd'hui, si certains travailleurs ont tourné la page GDB, plusieurs d'entre eux regrettent l'absence de cadre réglementaire plus strict : « C'est juste triste d'en être arrivés là... qu'on ait laissé faire ça en Belgique, surtout pour une société belge. Que rien ne bouge, qu'on leur permette de faire faillite et de rouvrir au mois de juin une autre société. »

## 2.5. CONCLUSION

Quels éléments caractéristiques peuvent être retirés de l'analyse des quatre cas de faillite ? Des difficultés économiques sont à l'origine des décisions de dépôt de bilan. Cependant, les récits des délégués montrent que ces difficultés ne résultent pas uniquement d'erreurs de gestion mais peuvent, dans certains cas, avoir été accentuées, voire organisées, par les sociétés de tête des groupes au profit d'enjeux financiers.

Dans les cas des Laboratoires Thissen, de Durobor et de Best Medical, les délégations syndicales d'entreprise ont connu plusieurs restructurations d'entreprise (ou intentions de restructuration pour Best Medical) avant la faillite. Durant les années qui ont précédé le dépôt de bilan, plusieurs actions ont été menées visant à dénoncer des erreurs de gestion ou des choix opérationnels jugés non crédibles. L'analyse des cas rend compte de dysfonctionnements récurrents dans l'application de la CCT n° 9, qui vise à « associer les travailleurs à la marche de l'entreprise et à la politique prévisionnelle en matière d'emploi »<sup>44</sup>. Le manque de transparence et les manœuvres dilatoires de certaines directions d'entreprise, ou encore l'absence de prise en compte de signaux d'alerte envoyés par les interlocuteurs syndicaux, devraient-ils davantage éveiller les soupçons sur de potentiels agendas cachés ? Les représentants des travailleurs sont aujourd'hui peu armés pour faire face à l'ingénierie sociale et fiscale déployée par certains groupes multinationaux pour organiser des transferts de coûts et d'actifs,

<sup>44</sup> Article 2 de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du travail.

organiser l'insolvabilité de l'entreprise et, au final, se départir du coût relatif aux licenciements.

Face à ce constat, nuancer le tapage médiatique que provoquent certaines actions de séquestration et de blocage des stocks semble pouvoir se justifier. Dans le cas de GDB International, l'occupation de l'usine et le blocage des stocks ont vraisemblablement permis d'éviter un transfert de certains actifs vers un autre site du groupe et ont donné la possibilité au curateur de régler une partie des dettes de l'entreprise. Les transactions suspectes, dénoncées par les organisations syndicales, auront sans doute également encouragé ce dernier à réclamer un audit financier. Pour le cas de Best Medical, les actions menées par les travailleurs pour faire respecter le droit du travail ont encouragé la justice à ordonner une enquête qui tend, jusqu'à présent, à conforter les thèses syndicales quant à l'escroquerie dont les travailleurs ont été victimes.

Qu'en est-il de l'intervention du pouvoir judiciaire en amont de la décision de dépôt de bilan ? Nous avons vu que le recours à la procédure de réorganisation judiciaire est parfois utilisé par les entreprises pour faire pression sur une série d'acteurs dont, dans les cas de Thissen et de Best Medical, la Région wallonne pour réclamer des aides aux investissements. Lorsque la procédure de transfert sous autorité de justice est lancée, la participation du pouvoir politique ou des administrateurs provisoires aux discussions de reprise semble pouvoir, selon les cas, influencer la négociation, dans un sens favorable ou non aux travailleurs. Dans le cas de Durobor, l'implication des responsables politiques a sans doute appuyé les revendications syndicales sur le volume d'emplois nécessaires à la viabilité de l'entreprise. En revanche, pour Thissen, l'implication du pouvoir judiciaire face à un unique repreneur a tendu, du point de vue syndical, à précipiter la signature de l'accord de reprise sans que le nombre de travailleurs engagés puisse être négocié. La loi qui encadre le transfert sous autorité de justice prévoit explicitement que les critères de choix des personnes reprises constituent une prérogative patronale, ce qui se traduit par l'écartement fréquent des travailleurs revendicatifs ou « moins productifs ». Dans le cas de Best Medical, si la faillite ne semble pas avoir été d'emblée programmée, tout porte à croire que la succession de licenciements qui est intervenue après le rachat a poursuivi un objectif similaire.

Enfin, la « faveur » obtenue par les (ex-)travailleurs de chez Durobor en termes de régime et d'indemnités de prépension tend à montrer que la mobilisation collective demeure encore et toujours un moyen d'action efficace.

### 3. SOUS-TRAITANCE ET CONFLIT SOCIAL AU CENTRE D'APPELS STEFANINI-TECHTEAM GLOBAL

---

Le conflit social qui a éclaté en août 2012 au centre d'appels Stefanini-Techteam Global, filiale du groupe brésilien Stefanini<sup>45</sup>, est emblématique de la fragilisation de l'emploi et des relations collectives de travail dans le contexte de la sous-traitance. En effet, l'annonce du licenciement de 182 des 240 employés que comptait la filiale belge de Stefanini, localisée à Bruxelles, est le résultat direct d'une décision prise à l'extérieur de l'entreprise par son principal client, Belgacom. Bien que Stefanini soit un groupe de dimension internationale, proposant une large gamme de services dans le domaine des technologies de l'information, l'activité du centre d'appels bruxellois était concentrée sur le service à la clientèle (*help desk*) pour l'opérateur téléphonique Belgacom et son département Proximus (Belgacom Direct), qui représentait quelque 80 % du chiffre d'affaires. Si bien qu'à l'instar des faux indépendants, le prestataire de services apparaît à bien des égards comme une fausse entreprise, indépendante sur le plan juridique mais en définitive extrêmement dépendante, et d'une certaine manière sous l'autorité, de son client-donneur d'ordres.

#### 3.1. DES TRAVAILLEURS FACE À UNE PLURALITÉ D'EMPLOYEURS

Le contrat commercial qui liait Belgacom à Stefanini-Techteam Global portait sur une durée de trois ans, mais était résiliable chaque année moyennant la notification d'un préavis. C'est donc en toute légalité que le donneur d'ordres met fin au contrat avant son terme. Il semble que deux raisons aient motivé Belgacom à prendre cette décision. D'une part, réduire le coût du projet d'environ 20 %. D'autre part, faire évoluer l'activité facilitaire, centrée jusque-là exclusivement sur l'aide et le conseil à la clientèle, vers une activité mixte davantage tournée sur la vente de produits, exigence à laquelle le fournisseur et le personnel en place ne paraissaient pas prêts ou disposés à répondre, du moins à court terme.

La décision de Belgacom amène Stefanini-Techteam Global à se séparer d'une partie importante de ses effectifs. Bien qu'aucune irrégularité ne puisse être imputée à

---

\* Chapitre rédigé par Esteban Martinez et Jan Buelens.

<sup>45</sup> Cette multinationale spécialisée dans les technologies de l'information est active dans vingt-sept pays.

l'entreprise de télécommunications, la direction du centre d'appels tente de se défaire de toute responsabilité en rejetant sur Belgacom la faute du licenciement collectif qu'elle s'apprête à opérer. Pour leur part, les syndicats reprochent à la direction sa mauvaise gestion, d'autant que le contrat commercial ne prévoyait aucun volet social en cas d'arrêt des activités. Bien que l'activité ait été bénéficiaire jusqu'alors, aucune provision financière n'a été constituée pour couvrir la prise de risque ; syndicats et personnel se voient confrontés à des caisses vides.

Une première grève a lieu le 3 août 2012, à l'annonce des licenciements. Une nouvelle journée de grève est observée le 6 août. Face à l'attitude de la direction, qualifiée d'anti-sociale par les syndicats, ces actions visent à soutenir, d'une part, la négociation d'un plan social permettant d'octroyer des indemnités de licenciement supérieures aux *minima* légaux et, d'autre part, le reclassement des travailleurs licenciés dans les centres d'appels qui vont reprendre le marché (en ce compris celui que Belgacom gère en interne).

De manière symptomatique, le client-donneur d'ordres est d'emblée ciblé par l'action syndicale et impliqué dans la négociation : à côté de la grève visant l'employeur *de jure*, une action syndicale est également menée devant le siège de Belgacom, considéré d'une certaine manière comme l'employeur *de facto*. Pour les organisations syndicales, qui mettent en évidence ses responsabilités en tant que donneur d'ordres, Belgacom se doit de prendre part au transfert du personnel licencié vers d'autres centres d'appels, dans des limites géographiques acceptables et avec un salaire équivalent. Répondant à cet appel, la direction de Belgacom s'engage à modérer une réunion entre la société Stefanini-Techteam Global et les centres d'appels reprenants visant à faciliter le reclassement du personnel. Cette démarche convainc le personnel en grève de reprendre le travail. Au cours de la deuxième quinzaine d'août, les nouveaux fournisseurs participent pendant deux jours à une bourse de l'emploi organisée chez Stefanini-Techteam Global, afin de recruter le personnel excédentaire pour la réalisation de leurs nouvelles activités. Cette opération n'obtient toutefois pas le succès escompté. Les candidats au reclassement ne sont pas prêts à accepter chez les nouveaux fournisseurs une dégradation de leurs conditions salariales et de travail par rapport à ce qu'ils ont pu collectivement obtenir dans leur entreprise, ainsi que la mobilité géographique qu'exigerait le cas échéant leur nouvel emploi.

Quant à eux, les rapports entre les syndicats et la direction de la filiale belge de Stefanini restent tendus. D'une part, l'entreprise introduit le 8 août une requête au tribunal de commerce afin de se protéger contre ses créanciers, en ce compris les travailleurs licenciés. D'autre part, lors d'une séance extraordinaire du conseil d'entreprise, le 9 août, l'employeur décide de clore de façon unilatérale la phase d'information de la procédure Renault, autorisant ainsi l'entreprise à procéder aux licenciements dans les 30 jours alors qu'aucun accord n'est engrangé sur le volet social. Des assemblées du personnel sont dès lors organisées le lendemain, 10 août. En définitive, 160 licenciements sont officialisés. Quant au plan social, il est négocié sous la menace de la fermeture pure et simple de l'entreprise. La proposition minimaliste de la direction, prévoyant un montant de 500 euros au-delà des préavis légaux, est améliorée par la prise en compte de l'ancienneté du personnel.

### 3.2. LA PRÉCARITÉ DES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DANS LES CENTRES D'APPELS

La restructuration menée chez Stefanini-Techteam Global se présente comme la conséquence logique de la concurrence exacerbée qui règne dans le secteur des centres d'appels facilitaires. En substance, lorsque le personnel d'un fournisseur tente d'endiguer la spirale de réduction des coûts qui caractérise l'activité, le client, en position dominante dans la structure, est en mesure d'arrêter le contrat et de se tourner vers d'autres fournisseurs. Ce modèle économique, basé sur la mise en concurrence des fournisseurs, paraît peu compatible avec un mode de *management* qui miserait sur des engagements à long terme à l'égard d'une main-d'œuvre dont la qualification serait reconnue.

Dans le conflit d'août 2012, tant le rôle déclencheur du donneur d'ordres que l'étroitesse de la marge de manœuvre de l'employeur conduisent à mettre en évidence la vulnérabilité qui caractérise les travailleurs des centres d'appels facilitaires, insérés dans des rapports de sous-traitance et pour lesquels la figure de l'employeur en tant qu'interlocuteur social apparaît pour le moins brouillée. D'une part, il est notoire que quelques grandes entreprises du secteur des télécommunications, principaux donneurs d'ordres, déterminent *in fine* assez largement les perspectives d'emploi et les conditions de travail chez les prestataires de services auprès desquels elles sous-traitent. D'autre part, on ne peut que constater la faiblesse des régulations sociales susceptibles d'encadrer la relation d'emploi triangulaire qui lie *de facto* le travailleur, la direction du centre d'appels et le client-donneur d'ordres.

De nombreuses études empiriques confirment le caractère peu attractif de l'emploi dans le secteur des centres d'appels : des salaires peu élevés, un stress inhérent à l'intensification du travail et à la flexibilité des horaires, un *turn over* important et le contournement fréquent de la législation sociale comptent parmi les griefs le plus souvent évoqués, associés à l'expression d'un taylorisme flexible<sup>46</sup>. La critique syndicale n'est pas en reste : en 2011, une campagne syndicale en front commun avait été menée pour défendre des emplois de qualité dans le secteur. Comme le pointe un communiqué de la CNE diffusé à cette occasion, « stress, *burn out*, démotivation, salaire précaire, pressions sur les cadences... constituent le lot quotidien de bon nombre d'employés des centres d'appels ». Des actions syndicales avaient ainsi été menées dans diverses entreprises des trois régions du pays. Cette initiative a été renouvelée du 22 au 26 octobre 2012, par l'organisation d'une semaine de protestation contre le stress dans les centres d'appel. Les syndicats condamnent l'abus de contrats précaires, tout particulièrement le recours à des volants permanents de travailleurs intérimaires, les pressions exercées sur les salariés par le biais de systèmes d'évaluation individualisée des prestations, ainsi qu'une logique de concurrence basée sur l'acceptation de la flexibilité et de bas salaires.

---

<sup>46</sup> Pour ne prendre qu'une étude récente, réalisée en Belgique, cf. J. DE CIA *et al.*, *Recherche sur le bien-être au travail dans les centres d'appels*, Bruxelles, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2012.

### 3.3. UN DÉFICIT DE RÉGULATION SOCIALE

En ce qui concerne la régulation du travail dans les centres d'appels, il faut tout d'abord relever l'absence d'une commission paritaire spécifique. Le personnel des centres d'appels ressortit du cadre conventionnel établi au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire des employés (CPNAE – CP 218). Du côté patronal, une association professionnelle a certes été constituée<sup>47</sup>, mais il semble que la cohésion y soit faible en raison de la concurrence exacerbée qui règne dans le secteur.

Compte tenu de la position d'infériorité dans laquelle se trouvent les fournisseurs à l'égard de leurs principaux donneurs d'ordres, il n'est pas certain qu'une commission paritaire propre à l'activité des centres d'appels faciliterait l'obtention de meilleures conditions de salaire et de travail<sup>48</sup>. Mais *a contrario*, l'absence d'un cadre conventionnel sectoriel adapté à l'activité conduit à déplacer la régulation au niveau de l'entreprise, où il n'existe pas toujours de présence syndicale. La négociation collective demeure en effet fortement cantonnée au niveau décentralisé de l'entreprise, aboutissant à une accentuation de la tendance au *dumping* social à l'intérieur même du pays. Les grands donneurs d'ordres remettent régulièrement les contrats de sous-traitance en jeu, au fil des adjudications de marchés. Périodiquement dès lors, les centres d'appels doivent remettre des offres chaque fois plus compétitives, en pesant sur la principale variable d'ajustement disponible : la masse salariale. En conséquence, pour obtenir les marchés, les centres d'appel se plient à une flexibilité maximale pour couvrir toutes les plages horaires avec un niveau d'emploi calculé au plus juste.

À cette décentralisation de la régulation sociale, s'ajoute l'absence d'un cadre légal ou conventionnel qui permettrait d'assurer de quelque façon que ce soit la continuité de la relation d'emploi et le maintien des conditions salariales et de travail, au-delà de l'entreprise. Un tract syndical en front commun CNE-LBC-NVK-SETCA a dénoncé le fait que, dans le cas de Stefanini-Techteam Global, la législation relative au transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise (CCT 32 bis) n'a pas été respectée alors que, selon les syndicats, elle aurait permis le maintien des droits du personnel. Il est vrai que cette disposition n'a pas été appliquée. Toutefois, il semble que sa mise en œuvre aurait présenté d'importantes difficultés. Au plan juridique, il n'est en effet pas évident que l'on puisse considérer que le service fourni par Stefanini-Techteam Global à Belgacom constituait une division de l'entreprise, qui aurait pu être cédée à un repreneur (d'autant que l'on avait affaire ici à cinq ou six repreneurs). Par ailleurs, le système de reprise du personnel applicable conventionnellement dans des secteurs tels que le nettoyage, le gardiennage et la restauration d'entreprise aurait été difficile à mobiliser dans le cas de Stefanini-Techteam Global : d'une part, parce qu'il n'existe pas de réglementation similaire dans le secteur des centres d'appels et, d'autre part, parce qu'à la différence des secteurs mentionnés, le personnel ne travaillait pas sur le site du client.

---

<sup>47</sup> L'Association belge des centres de contact, fondée en 2004. Elle est membre de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB).

<sup>48</sup> Il est à noter cependant que la création d'une commission paritaire pour le personnel employé de la logistique (CP 226) a permis la négociation d'une réduction du temps de travail à 37 heures, alors que la norme des 38 heures est en vigueur au sein de la CPNAE.

### 3.4. UNE DYNAMIQUE SOCIALE INNOVANTE FACE À UNE ENTREPRISE « SOUS INFLUENCE »

Le conflit social qui a marqué la filiale belge de la multinationale Stefanini apparaît significatif à plus d'un titre. Tout d'abord, il révèle l'infériorisation dans laquelle est placée une part croissante du salariat, renvoyée à la périphérie d'un ensemble d'activités économiques doté d'un centre de décision désormais organisé en réseau d'entreprises liées notamment par la sous-traitance, et met au jour une conflictualité bien présente au quotidien mais trop souvent dans l'ombre des conflits sociaux qui marquent l'actualité. Ensuite, il conduit à reconsidérer les définitions de la précarité. Celle-ci est généralement associée au caractère temporaire de la relation d'emploi. Or, on le constate ici, la précarité concerne plus largement, et indépendamment de la forme même du contrat, les situations où les travailleurs qui participent à la production ne sont pas les employés directs de l'entreprise qui contrôle la structure. Enfin, il met en exergue un déficit flagrant de régulation sociale dans le contexte de relations d'emploi triangulaires qui rappellent le modèle archétypique du travail intérimaire. Le système des relations collectives de travail a été élaboré en prenant pour situation de référence la relation d'emploi bilatérale qui met en rapport un employé et un employeur. Dans le contexte de la sous-traitance, les centres de décision patronaux paraissent incertains aux yeux des travailleurs (puisque leur employeur formel n'est pas celui qui leur fournit le travail), et les organes de concertation inadaptés. De ce point de vue, en interpellant le client-donneur d'ordres et en posant les limites des dispositifs légaux destinés à encadrer le transfert des travailleurs, l'acteur syndical a imprimé au conflit d'août 2012 une dynamique novatrice, dans la perspective d'une adaptation du système des relations professionnelles aux nouvelles structures de l'entreprise.

## 4. CONFLITS LATENTS ET PATENTS DANS LA SIDÉRURGIE EN WALLONIE

---

Le 13 octobre 2011, la direction d'ArcelorMittal (AM) a fait part de son intention de fermer définitivement l'essentiel de la phase à chaud de son site de Liège, exceptés la cokerie d'Ougrée et le train à larges bandes (TLB) de Chertal. Dès 2011, cette annonce brutale a engendré des réactions fortes – mais aussi mesurées – de la part des organisations syndicales liégeoises (MWB, CSC METEA, SETCA et CNE)<sup>49</sup>. Sous diverses modalités, ces réactions syndicales se sont poursuivies en 2012. Au cours du premier semestre, la contestation des intentions d'AM-Liège a toutefois reposé essentiellement sur les résultats de deux rapports (Laplace Conseil et Syndex) et sur la présentation en front commun d'un plan syndical alternatif permettant de sauvegarder au moins partiellement une sidérurgie intégrée. En réaction, la direction d'AM-Liège a développé une stratégie à plusieurs niveaux, alternant, d'une part, des promesses sélectives d'investissement dans la sidérurgie à froid et, d'autre part, des pressions pour conclure sans traîner la phase 1 d'information et de consultation de la procédure Renault (en y ajoutant d'ailleurs des pertes d'emplois supplémentaires). À la fin de l'année 2012, la situation est celle d'un blocage, puisque les organisations syndicales refusent de se prononcer sur le plan social tant qu'elles ne disposent pas, de la part de la direction d'AM-Liège, d'un plan industriel d'investissements plus consistants et plus complets pour tous les outils de la phase à froid et pour le TLB de Chertal, ce à quoi la direction européenne d'AM refuse de s'engager. AM Belgium réclame en outre l'octroi de quotas CO<sub>2</sub> pour 2012 à la Région wallonne.

La sidérurgie wallonne a également connu des heures difficiles dans le Hainaut. Le 28 mars 2012, a été annoncée la fermeture définitive de Carsid (devenue filiale de Duferco Diversification) à Marcinelle, après plus de trois ans de chômage économique, et aucun repreneur industriel n'a pu être trouvé. À La Louvière, la situation s'est tendue à partir du 18 octobre 2012, lorsque la direction de NLMK (Novolipetsk Steel)-La Louvière filiale de NLMK Europe et celle de Duferco (Duferco Long Products) ont annoncé des intentions de plans d'économie très sévères, suite aux pertes successives enregistrées depuis plusieurs années, tant pour les produits plats (NLMK) que pour les produits longs (Duferco Long Products). Une réduction de moitié du volume de l'emploi étant envisagée, les travailleurs se sont immédiatement mis en grève et ont bloqué l'accès aux deux sites, avant que débutent des négociations très difficiles, liées notamment à des questions salariales.

---

\* Chapitre rédigé par Michel Capron.

<sup>49</sup> Cf. M. CAPRON, « Les épreuves de la sidérurgie en Wallonie », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2135-2136, 2012, p. 69-81.



## 4.1. ARCELORMITTAL LIÈGE

La négociation sociale et les perspectives industrielles d'AM-Liège ont connu une évolution en différentes étapes.

### 4.1.1. À propos d'une sidérurgie intégrée

Au second semestre 2011, la Région wallonne commande deux rapports relatifs à l'avenir possible de la phase à chaud d'AM-Liège, et notamment de ses deux hauts-fourneaux<sup>50</sup>. Outre la proposition d'alternatives à la fermeture, les deux consultants, Laplace Conseil<sup>51</sup> et Syndex<sup>52</sup>, concluent leurs rapports respectifs de manière très divergente. Le rapport Laplace, peu amène envers les pratiques syndicales<sup>53</sup>, juge inéluctable la fermeture de la phase à chaud, estimant qu'il faudrait « se concentrer sur la création d'une entité pleinement autonome spécialisée dans le froid, éventuellement associée à ArcelorMittal dans certains segments d'activités comme l'automobile, et alimentée en coils à chaud achetés sur les marchés mondiaux par des contrats à long terme. À l'évidence, le chaud de Liège ne serait pas maintenu dans ce scénario et resterait fermé »<sup>54</sup>. Il estime par ailleurs « que le risque de fermeture progressive des usines de Tilleur, Ramet, Kessales et d'une partie de Flémalle (...) est aujourd'hui très élevé »<sup>55</sup>. À l'inverse, sur la base d'une critique des arguments utilisés par AM pour justifier la fermeture, Syndex estime qu'une sidérurgie prenant appui sur la voie fonte (les hauts-fourneaux) est viable à Liège. Syndex se réfère à de petits sidérurgistes européens (Saarstahl, Salzgitter et Voestalpine). Pour réussir, cette voie doit fonctionner de manière autonome par rapport à AM, notamment via la cession ou la mise à disposition par celui-ci des outils des phases à chaud et à froid, doit disposer du financement (un minimum de 600 millions d'euros à court et à moyen terme) et des investissements nécessaires, et doit s'appuyer sur la négociation d'un accord avec un distributeur indépendant en parallèle avec la reconstitution d'un réseau commercial<sup>56</sup>.

S'inspirant de certains éléments du rapport Laplace et de l'essentiel du rapport Syndex, le front commun syndical des métallos et des employés liégeois élabore un plan<sup>57</sup>. Présenté à la presse le 25 juin 2012, celui-ci vise à constituer une sidérurgie intégrée (phases à chaud et à froid) à Liège, indépendante d'AM et qui reposerait sur

<sup>50</sup> Pour le détail des événements de ce point 4.1.1., cf. M. CAPRON, « Le SETCA Liège face à ArcelorMittal », in *Cols blancs, cœur rouge : les combats des employés, techniciens et cadres du SETCA Liège-Huy-Waremme*, Seraing, Institut d'histoire ouvrière, économique et sociale, 2012, p. 271-280 ; M. CAPRON, « ArcelorMittal-Liège, une sidérurgie désintégrée », *La Revue nouvelle*, décembre 2012, p. 6-12.

<sup>51</sup> Laplace Conseil, *L'avenir de la sidérurgie de Liège*, 16 janvier 2012.

<sup>52</sup> Syndex, *L'avenir de la sidérurgie à Liège. Axes structurants d'une politique industrielle pour le développement d'une sidérurgie en Wallonie*, mai 2012. Notons que Syndex intervient comme consultant, pour les organisations syndicales, au niveau du comité d'entreprise européen d'ArcelorMittal.

<sup>53</sup> Laplace Conseil, *L'avenir de la sidérurgie de Liège*, *op. cit.*, p. 6-7.

<sup>54</sup> *Ibidem*, p. 15.

<sup>55</sup> *Ibidem*, p. 9.

<sup>56</sup> Syndex, *L'avenir de la sidérurgie à Liège*, *op. cit.*, p. 7-17.

<sup>57</sup> « Sidérurgie : propositions syndicales alternatives à la fermeture », 25 juin 2012. Il s'agit d'un dossier déposé en front commun syndical FGTB-CSC (ouvriers-employés-cadres).

une phase à chaud garantissant des aciers de qualité à la phase à froid par la voie fonte, la mieux appropriée, dont dispose la sidérurgie liégeoise. Les syndicats estiment que les outils de la phase à froid sont à même d'appliquer les innovations issues du CRM Group et qu'ils sont indispensables pour le déploiement de l'aval sidérurgique. Le plan comprend également la création d'une nouvelle centrale électrique via la rénovation de l'unité de Seraing, la possibilité d'une entité de biomasse à Ougrée et la reconstitution d'un réseau commercial performant.

Le plan syndical articule sur trois piliers la gouvernance de cette nouvelle sidérurgie intégrée. Tout d'abord, serait créée une société patrimoniale (ou « ensemblier régional ») mettant à disposition les installations et équipements contre une rémunération fixe. Ses membres pourraient être des représentants de la Région wallonne, de la Société régionale d'investissement en Wallonie (SRIW), de Meusinvest, de sociétés d'assurances, d'intercommunales, de villes et communes intéressées, de groupes industriels et bancaires, du monde académique et d'organismes de formation. Ensuite, existerait une société de gestion assurant la gestion opérationnelle et l'affectation des moyens pour l'ensemble du bassin sidérurgique. Enfin, serait mis en place un comité d'orientation stratégique. Il comprendrait la direction générale, les dirigeants de l'ensemblier régional et les représentants syndicaux, et servirait de lieu d'information, de suivi et de validation des propositions à soumettre au conseil d'administration. Les besoins de financement sont évalués à court terme à quelque 300 millions d'euros (coûts de redémarrage, et investissements dans les outils de la phase à froid et les centrales électriques).

Solidement argumentées, les propositions syndicales se heurtent cependant à d'importants obstacles. En effet, elles présupposent la cession – ou à tout le moins la mise en location – par AM de l'ensemble des outils de la sidérurgie intégrée, donc des phases à chaud et à froid. Or la direction d'AM répète sa volonté de fermer définitivement la phase à chaud à Liège et son refus de la céder, tout en disant vouloir assumer les coûts de dépollution des sols concernés une fois démantelée la phase à chaud. Il est encore moins question pour le groupe AM de céder la phase à froid, qu'il veut continuer à alimenter via Dunkerque et, en partie, Chertal. Même en démontrant, à la suite de Syndex, la non-pertinence de la décision de fermeture prise par AM, les syndicats se trouvent dans l'incapacité d'amener le groupe AM à modifier sa décision. Certes, il est possible d'entamer des procédures judiciaires sur la base d'un abus de position dominante afin qu'AM cède ses outils, mais cette piste s'avère longue, aléatoire et somme toute impraticable. Par ailleurs, la piste d'une location des outils et des terrains se heurte aussi au refus d'AM.

Le front commun envisage également le scénario d'une séparation à l'amiable. Il avance divers arguments : coût de la dépollution et d'un plan social, pénalités en cas de non-reliance de l'outil, non-octroi de nouveaux quotas CO<sup>2</sup>, constitution d'un fonds régional destiné à compenser les pertes d'emplois, obligations en cas de rupture de contrat avec les fournisseurs. Cette voie pourrait être négociée, mais ses chances de succès sont fort minces (en effet, les moyens de pression des travailleurs sont inexistantes). Resterait alors la voie conflictuelle : mise en difficulté d'AM à Liège, mise en cause de son image internationale, mise en évidence de la surévaluation de l'action

d'AM et du non-respect de sa charte d'entreprise citoyenne<sup>58</sup>. En outre, se pose la question primordiale de trouver un réel opérateur industriel qui puisse assurer la gestion de cet ensemble sidérurgique intégré, dans une conjoncture loin d'être porteuse.

Selon les syndicats, ces différents obstacles ne peuvent être surmontés qu'au moyen d'une négociation approfondie avec AM et d'un engagement financier des pouvoirs politiques, essentiellement aux niveaux régional<sup>59</sup> et communal (participation à l'ensemblier régional), mais aussi éventuellement de pressions exercées sur la politique poursuivie par AM en Europe. Enfin, ils entendent que la mobilisation syndicale se poursuive et s'étende au niveau européen via IndustriAll, fédération syndicale des industries dont sont membres les quatre centrales syndicales belges concernées.

#### 4.1.2. La stratégie d'AM-Liège

En réaction, le groupe AM développe d'abord, au plan européen, le plan de réduction des effectifs dans les fonctions de support (LEAP)<sup>60</sup>. Ce plan est présenté au comité d'entreprise européen le 11 juillet 2012. Il concerne la sidérurgie liégeoise et touche 214 postes d'employés et de cadres<sup>61</sup>.

Ensuite, le 12 juillet à Liège, AM réaffirme aux syndicats sa volonté de fermer la phase à chaud, tout en annonçant des investissements conséquents dans les « outils stratégiques » de la phase à froid : pour l'automobile, mais aussi dans les tôles fines pour le fer-blanc et la galvanisation-peinture pour le bâtiment. En matière d'énergie, AM investirait dans de nouvelles chaudières et dans une centrale à turbine gaz-vapeur (TGV). L'investissement total prévu est de 138 millions d'euros<sup>62</sup>. En recherche et développement, AM maintient sa contribution annuelle de 15 millions d'euros sur la période 2011-2015. Le groupe s'engage également à améliorer l'approvisionnement en brames ou bobines (coils) à partir de Dunkerque<sup>63</sup>. Les autres outils de la phase à froid, considérés comme « non stratégiques » voient leur production dépendre de la demande du marché et de leurs performances (flexibilité, coûts, qualité) : ils

<sup>58</sup> C'est dans cet esprit que, le 30 juin 2012, place Saint-Lambert, des syndicalistes dénoncent la décision d'AM avant le départ du Tour de France. Par ailleurs, le 24 juillet, le front commun syndical liégeois envoie un courrier au président du Comité international olympique, Jacques Rogge, pour lui exprimer son écœurement et dénoncer vivement le choix de L. Mittal pour porter la flamme olympique à Londres à la veille des Jeux olympiques, alors que Mittal « apparaît comme l'un des plus grands massacreurs d'emplois de l'histoire industrielle » (cf. *L'Écho*, 25 juillet 2012).

<sup>59</sup> Une rencontre a lieu le 5 juillet 2012 avec le gouvernement wallon. À l'issue de celle-ci, un groupe de travail est constitué pour élaborer un *business plan* et le gouvernement wallon s'engage à rencontrer rapidement la direction d'AM pour l'obliger à clarifier ses objectifs et lui soumettre ses revendications et celles des sidérurgistes (*Le Soir*, 6 juillet 2012). Pour ce qui est de l'engagement financier, la prudence s'impose, eu égard aux règles de la Commission européenne en matière d'aides publiques.

<sup>60</sup> Il s'agit des ressources humaines, du secteur commercial, du contrôle de gestion, des finances, de la sûreté industrielle, de la logistique et des achats.

<sup>61</sup> *L'Écho*, 1<sup>er</sup> août 2012. Chez AM à Gand, Merelbeke et Schoten, 107 emplois devraient également disparaître (*L'Écho*, 20 octobre 2012).

<sup>62</sup> *L'Écho*, 14 juillet 2012.

<sup>63</sup> Des lacunes demeurent : problèmes de transport et de qualité des demi-produits ou des bobines à partir des outils de Dunkerque ; flou quant au recours aux capacités du TLB de Chertal, qui n'est pas complètement saturé et est utilisé comme élément de flexibilité en fonction de la programmation des productions de la phase à froid.

deviendraient, à l'instar des hauts-fourneaux, de simples variables d'ajustement. Ces projets d'AM pour la phase à froid laissent les syndicats circonspects. Enfin, AM assumerait quelque 800 millions d'euros de coûts d'assainissement des sols libérés afin de permettre leur réutilisation à des fins de redéploiement d'activités économiques<sup>64</sup>. Pour le groupe, cela implique la fin de la procédure Renault et la disparition définitive des outils déjà mis à l'arrêt de la phase à chaud.

#### 4.1.3. Regain de tensions autour du plan social et du plan industriel

Il ressort des propositions d'AM que le groupe cherche à apparaître comme une entreprise citoyenne, soucieuse du redéploiement économique du bassin liégeois en y associant les pouvoirs publics régionaux. Dans cette perspective, une entrevue entre le gouvernement wallon et la direction d'AM se tient le 20 juillet. La direction d'AM rencontre les syndicats le 26 afin d'explicitier plus précisément ses propositions. Elle s'engage à maintenir les outils à l'arrêt sous cocon jusque fin août, pour laisser le temps à la Région wallonne d'élaborer le *business plan* lié aux propositions syndicales de maintien d'une sidérurgie intégrée à Liège. Or, le 31 juillet, le conseil d'administration d'AM Belgium, ayant pris acte de la clôture de la phase 1 d'information et de consultation de la procédure Renault (26 juin), confirme la fermeture des outils concernés de la phase à chaud et porte à 795 le nombre de pertes d'emploi, sans envisager d'ouvrir une nouvelle procédure Renault pour les 214 pertes d'emploi supplémentaires (l'application du plan LEAP), ni de reprendre cette procédure à zéro. Les syndicats reprochent à la direction d'AM de ne pas avoir respecté les objectifs de la phase 1 de la procédure Renault en refusant d'analyser le plan alternatif que lui avait soumis le front commun. Ils accusent aussi AM d'avoir, en cours de procédure, accru le nombre de travailleurs concernés par les pertes d'emploi sans nouvelle procédure. Enfin, ils entendent qu'AM prenne en compte le *business plan* attendu de la part de la Région wallonne, qui traduira le plan alternatif des syndicats en un plan industriel.

Les négociations s'enlisent. AM veut en finir avec la procédure Renault<sup>65</sup> mais les syndicats ne l'entendent pas ainsi. Le 14 septembre, AM accepte de revoir la procédure Renault, mais demande en échange aux syndicats de renoncer à tout recours contre le futur plan social. Face aux réticences syndicales, AM s'impatiente et annonce, le 17 septembre, que le groupe retire son plan d'investissements pour le froid et arrête les commandes de fer-blanc. La pression exercée par AM s'accroît fortement, tandis que le *business plan* élaboré à la demande de la Région wallonne est rendu public le 19 septembre. Ce plan estime que l'on peut relancer un petit producteur d'acier indépendant, moyennant un investissement d'un milliard d'euros pour maintenir 500 emplois et atteindre l'équilibre financier endéans cinq années.

L'intervention d'un conciliateur social permet de renouer les fils de la négociation. Celle-ci débouche, le 20 septembre, sur un accord entre AM et les syndicats. AM s'engage à relancer son plan d'investissements et ses commandes pour le fer-blanc,

---

<sup>64</sup> AM propose d'octroyer 19,3 millions d'euros au redéploiement économique, à parité avec la Région wallonne, ce qui lui permet de s'exonérer de toute pénalité ou engagement du passé.

<sup>65</sup> La direction d'AM souhaitait entamer avec les organisations syndicales, dès le 27 août, la discussion des modalités du plan d'« accompagnement » du personnel concerné, c'est-à-dire du plan social.

accepte de justifier son refus des propositions syndicales alternatives et de s'expliquer sur les pertes d'emplois supplémentaires. De leur côté, les syndicats s'engagent à clôturer la phase 1 de la procédure Renault et à entamer les discussions du plan social. Le 25 septembre, confronté au refus réitéré du groupe AM de céder tout ou partie de ses outils, le gouvernement wallon abandonne toute initiative de soutien au plan syndical, qui est donc enterré en même temps que le *business plan*<sup>66</sup>.

La phase 1 de la procédure Renault est finalement clôturée le 1<sup>er</sup> octobre<sup>67</sup>. Les négociations s'engagent sur le plan social et le plan industriel ; leur finalisation est attendue pour le 9 novembre. Malgré plusieurs réunions, une sérieuse divergence oppose AM et les syndicats à propos du plan social : les syndicats réclament la prépension dès 52 ans pour plus de 300 travailleurs, alors que AM maintient la barre à 55 ans pour des raisons financières. Par ailleurs, au niveau du plan industriel pour la phase à froid, lors d'une négociation le 9 octobre, la direction explicite points forts et faiblesses des outils « non stratégiques ». Les syndicats réclament une analyse semblable pour les outils « stratégiques » et insistent pour que les pouvoirs publics régionaux obtiennent un volume de production susceptible de garantir l'emploi de l'ensemble des travailleurs du froid<sup>68</sup>.

Dans les semaines qui suivent, s'engage alors un intense bras de fer au cours de négociations harassantes, ponctuées de coups de force, de provocations et de répliques musclées autour de la recherche, devenue hasardeuse au fil du temps, de la conciliation des objectifs des uns et des autres. Les syndicats veulent un plan social au moins équivalent à celui de 2004, ainsi qu'un plan industriel pour l'ensemble de la phase à froid. La direction locale, dénuée de tout pouvoir de négociation et encore moins de décision, tente de limiter les frais à la fois au plan social et industriel. Les négociations illustrent ces tensions latentes, toujours prêtes à éclater.

Le 5 novembre, les syndicats émettent leurs revendications sur le plan industriel : ils estiment qu'il faut, au-delà des 138 millions d'euros d'investissement, au moins 80 millions d'euros prioritaires dans la phase à froid. Le 7 novembre, la direction suspend la négociation, qu'elle juge trop longue, impliquant trop de délégués et peu efficace. Les discussions reprennent : la prépension est fixée à 52 ans, les licenciements à 86 personnes, la prime complémentaire de prépension à 26 000 euros bruts (soit nettement moins que les 39 000 euros bruts qui avaient été obtenus en 2004). Les syndicats s'impatientent. Ils réclament davantage et annoncent que des actions pourraient éclater. La direction n'entend prolonger que de six mois la convention

<sup>66</sup> Il semble qu'AM aurait été prêt à discuter, lors d'une réunion avec le gouvernement wallon le 24 septembre, de la cession de la phase à chaud, tout en refusant de céder la phase à froid et le CRM. Les syndicats ont rejeté cette proposition : pour eux, c'était tout ou rien. Ce refus a décidé le gouvernement wallon à abandonner la partie.

<sup>67</sup> On apprend par ailleurs que le groupe AM a décidé de fermer la phase à chaud de Florange (Moselle), qui concerne 629 emplois, avec approvisionnement du froid par Dunkerque. AM laisse cependant deux mois au gouvernement français pour trouver un repreneur capable d'assurer le fonctionnement autonome de la phase à chaud. Au terme du bras de fer qui opposera le gouvernement français et AM, le premier échouera à modifier la politique du second. L'exemple de cet échec relativise fortement toute possibilité d'une influence quelconque de l'intervention des pouvoirs publics wallons dans le cas d'AM-Liège.

<sup>68</sup> Les syndicats craignent que, si l'on maintient le volume de production actuel de la phase à froid, soit 1,3 million de tonnes, cette sous-utilisation des outils entraîne à terme d'importantes pertes d'emplois dans le froid.

de reclassement du personnel du chaud vers le froid (soit, à ce moment, 171 ouvriers et 95 employés). Le 16 novembre, AM publie un communiqué de presse indiquant que l'accord proposé limite au maximum les licenciements et prévoit des avantages financiers supérieurs aux normes légales : « Si cet accord équilibré ne devait pas être accepté, nous devrions en revenir à l'application stricte de la loi, c'est-à-dire licencier. Il n'y aura pas d'autre négociation. »<sup>69</sup>

Le 19 novembre, les assemblées générales des ouvriers refusent massivement les propositions patronales (non défendues par les syndicats) et décident d'une grève de 24 heures. La direction donne jusqu'au 22 aux syndicats pour approuver le plan social. En réaction, le 20 novembre, les sidérurgistes déversent douze bobines de 20 tonnes dans la Meuse et les syndicats décident, le lendemain, de bloquer toutes les expéditions de l'ensemble du bassin d'AM-Liège, ce qui induira 12 000 tonnes de retard en expéditions et donc le retrait de certaines commandes, notamment dans l'automobile. Pour leur part, les employés approuvent l'accord à 50,39 %, mais la CNE et le SETCA refusent de le signer, estimant que son approbation requiert deux tiers des voix. Malgré certaines tensions<sup>70</sup>, le rejet est ferme.

Dès ce moment, la direction pourrait s'estimer en droit de licencier les 314 travailleurs prépensionnables. Le 23 novembre, elle entame d'ailleurs le processus de licenciement via la cellule pour l'emploi (organe décisionnel du processus de reconversion, conformément à la législation nationale). Pour cette partie de la procédure Renault, elle a cependant besoin de l'aval d'au moins une organisation syndicale. Elle pose un ultimatum aux syndicats : faute d'accord le 26 novembre, AM-Liège procédera à des licenciements individuels (portant sur les 86 et les 314 travailleurs ciblés). Le 25, la direction envoie un huissier pour constater l'impossibilité de sortir des produits du site de Kessales vu le blocage. Toutefois, en référé, le tribunal de première instance de Liège refuse à AM une ordonnance de libération des blocages sous peine d'astreintes. Le 27 novembre, lors d'une rencontre informelle, direction et syndicats conviennent de remplacer l'appel à un opérateur privé d'*outplacement* pour le reclassement des travailleurs (initialement prévu dans le cadre de la cellule pour l'emploi) par la création d'une cellule de reconversion, pilotée par le FOREM et les organisations syndicales, les moyens ainsi dégagés venant accroître les primes des travailleurs quittant l'entreprise comme prépensionnés. La décision est acquise le 30 novembre. Les 86 travailleurs ne subiront pas de licenciement sec, mais seront réinsérés dans une structure paritaire AM-Région wallonne pour l'assainissement des sites.

Le 4 décembre, la direction Flat Carbon Europe (FCE) d'AM annonce l'investissement immédiat de 60 millions d'euros (sur les 138 promis) pour l'implantation d'Arceo sur une ligne du site de Kessales. Le 12 décembre, les négociations sont interrompues ; elles reprendront en tripartite en janvier 2013 sur le volet industriel. Mais le 24 janvier 2013, le groupe AM annoncera un démantèlement significatif, quoique partiel, de la

<sup>69</sup> *La Libre Belgique*, 17 novembre 2012. La direction justifie la faiblesse des primes par une conjoncture sidérurgique entraînant des pertes financières partout en Europe.

<sup>70</sup> Des failles commencent à apparaître dans ce front syndical. Les représentants des 350 cadres d'AM-Liège (Sygeca et Acal) mettent en garde : « Nous dénonçons les positions radicales et peu nuancées prises par les organes syndicaux [qui] ne reflètent pas l'avis de l'ensemble du personnel. » Ils ajoutent : « Exiger davantage, c'est vraiment prendre le risque qu'il n'y ait plus de plan social du tout et que l'entreprise se limite au seul aspect des conditions légales » (*Le Soir*, 29 novembre 2012).

phase à froid et des derniers éléments de la phase à chaud (le TLB et la cokerie), provoquant de nouveaux développements dans ce conflit social.

## 4.2. LA SIDÉRURGIE LAMINÉE EN HAINAUT

En l'espace de quelques mois, l'industrie sidérurgique en Hainaut encaisse des chocs très éprouvants. Outre la fermeture définitive de Carsid à Marcinelle, ce sont les sites conjoints de NLMK et Duferco à La Louvière qui sont secoués par une restructuration sans précédent : les deux groupes annoncent le 25 octobre 2012 la perte de 601 emplois sur 1 357.

### 4.2.1. La fin de Carsid

Le 28 mars 2012, le patron de Carsid, Antonio Gozzi, annonce l'intention du groupe Duferco de fermer le haut-fourneau de Marcinelle, son agglomération et sa coulée continue, faute d'avoir pu trouver un repreneur industriel<sup>71</sup>.

Au cours de la première phase de la procédure Renault, les syndicats ne ménagent pas leur peine, à travers de multiples démarches<sup>72</sup>, pour proposer des solutions alternatives. Aucune de ces propositions n'aboutit toutefois, si bien que, début juillet 2012, la direction de Carsid accentue la pression sur les organisations syndicales afin de clore la phase 1 de la procédure Renault. Elle agite la menace de la mise en faillite de Carsid sans passage rapide à la phase 2, c'est-à-dire à la négociation du plan social. En contrepartie, la direction de Carsid fait état d'un mini-plan industriel susceptible de concerner quelque 250 emplois, mais sans relance du haut-fourneau ni implantation d'une aciérie électrique (piste envisagée par les syndicats)<sup>73</sup>. Il s'agirait de transférer sur le site de Carsid le laminage de Giammoro (à Messine), conçu pour laminier des produits longs de grande section mais se trouvant en situation de sous-utilisation chronique. Cette solution rencontre une nette méfiance chez les syndicats, car elle ne répond que très partiellement et à moyen terme à leur exigence de maintien immédiat d'une activité sidérurgique significative sur le site. La restructuration opérée quelques mois plus tard chez Duferco La Louvière (cf. *infra*) va définitivement réduire ce projet à néant.

Suite à la mise en liquidation par la direction de Carsid, les négociations relatives au volet social ne traînent pas. Le 2 août 2012, les assemblées des travailleurs adoptent le volet social, auquel Duferco consacre 80 millions d'euros et qui entérine le licenciement définitif de tous les travailleurs au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Les responsables syndicaux de Carsid se sont trouvés exposés à une double pression : outre celle de la direction, c'est aussi, voire d'abord, des rangs des employés, puis des ouvriers qu'est

<sup>71</sup> Cf. M. CAPRON, « Carsid Charleroi : nouveau coup dur pour la sidérurgie en Wallonie », *La Revue nouvelle*, mai-juin 2012, p. 12-15.

<sup>72</sup> Cf. la brochure de la CSC METEA régionale : « Carsid » (distribuée lors du colloque du 22 mai 2012), p. 7.

<sup>73</sup> *Le Soir*, 9 juillet 2012.

venue la revendication de plus en plus pressante d'en finir et d'obtenir des conditions de départ (prépensions et primes) correctes. Cela peut se comprendre : depuis la mi-novembre 2008, les travailleurs de Carsid étaient soumis à un régime de chômage économique qui a pesé à la fois sur leurs revenus et sur leur combativité.

Ce sont d'abord les employés qui acceptent le volet social, qui leur garantit les avantages liés à la grille Claeys (avantages qu'ils auraient perdus en cas de mise en liquidation sans négociation du volet social). Les ouvriers suivent, adoptant à 75 % un volet social qui garantit la prépension à 52 ans pour 440 personnes. Les plus jeunes quittent Carsid avec une prime de départ variant de 10 000 à 23 000 euros nets en fonction de l'ancienneté. Les préavis ne seront envoyés que fin décembre et, avant cela, le complément patronal de chômage sera majoré de 35 euros par jour et les travailleurs recevront une demi-prime de fin d'année. Des pistes ont été évoquées concernant le reclassement d'une partie du personnel, mais sans guère de suite. Les candidats à la prépension dite anticipée devront d'abord passer six mois dans une cellule de reconversion avant de pouvoir effectivement bénéficier de leur prépension (désormais dénommée « chômage avec complément d'entreprise ») ; les plus jeunes seront accompagnés dans cette même cellule de reconversion dès début janvier 2013, en bénéficiant d'aides à la reconversion ou de formations adaptées à leurs éventuels futurs projets professionnels.

La fin de Carsid laisse un goût amer aux travailleurs et aux syndicalistes. Ces derniers estiment notamment que les pouvoirs publics wallons sont loin d'avoir fait, comme pour AM-Liège, le maximum pour tenter de dégager des solutions alternatives. Alors que les pertes d'emplois directes chez Carsid (1 004 emplois) atteignaient presque le double des pertes initiales dans la phase à chaud d'AM-Liège, les sidérurgistes carolorégiens estiment avoir été discriminés par rapport à leurs homologues liégeois.

#### 4.2.2. De lourdes restructurations à La Louvière

L'entité sidérurgique de La Louvière offre la particularité de regrouper sur un même site des outils appartenant à deux groupes multinationaux : le russe Novolipetsk Steel (NLMK) et l'italo-suisse Duferco qui produisent, le premier des aciers plats pour revêtement dans deux filiales en France, et le second des aciers longs dont la filiale Duferco Trebos constitue le pôle tréfilerie. Pour comprendre cette situation un peu inédite, il faut remonter quelques années en arrière.

En décembre 2006 a été conclue une alliance (*joint-venture* baptisée Steel Invest and Finance – SIF) à parité entre Duferco et NLMK, qui a permis au premier de bénéficier d'apports financiers du second en vue de réaliser son programme d'investissements pour les années suivantes<sup>74</sup>. Toutefois, une clause du contrat stipulait qu'à partir de fin 2010, NLMK pourrait reprendre les avoirs détenus par SIF. Face aux pertes récurrentes de Carsid et de La Louvière, NLMK exécute cette clause en avril 2011 en reprenant, à l'issue de la dissolution de SIF, Clabecq et les produits plats de La Louvière, ainsi que les deux centres de services acier de Manage et Jemappes. Pour sa part, Duferco garde Carsid, les produits longs de La Louvière et la tréfilerie

---

<sup>74</sup> Cf. M. CAPRON, « Les épreuves de la sidérurgie en Wallonie », *op. cit.*, p. 77-79.



de Trebos. Par la suite, Duferco transfère Carsid vers sa filiale Duferco Diversification et investit pour 100 millions d'euros dans la modernisation des outils de la branche produits longs, qui souffre de sous-investissement chronique. Il s'ensuit une séparation d'avec les outils détenus par NLMK, ainsi que de multiples problèmes liés aux statuts des travailleurs des deux entités. Finalement, NLMK et Duferco maintiennent une unité commune de gestion des ressources humaines.

Malgré les investissements de part et d'autre, la dépression du marché de l'acier en Europe engendre rapidement de nouvelles pertes financières. Si bien que, le 12 septembre 2012, en conseils d'entreprise, les syndicats reçoivent confirmation de leurs craintes par les directions des deux groupes. Invoquant la mauvaise conjoncture économique, A. Gozzi confirme qu'un plan de réorganisation de Duferco Long Products (DLP) est en gestation, et NLMK annonce sa volonté de réduire les coûts. Les deux directions préfèrent toutefois temporiser et attendre les derniers mois de l'année, durant lesquels la réduction des commandes engendre du chômage économique, diminuant d'autant les marges d'action des syndicats une fois les restructurations annoncées. À ce moment, Duferco occupe 453 travailleurs et NLMK 904.

L'inquiétude grandit parmi les travailleurs quand, le 18 octobre, NLMK et Duferco annoncent des plans sévères d'économies. NLMK estime à 100 millions d'euros les pertes à La Louvière pour 2012<sup>75</sup>, du fait de la crise du secteur automobile, et connaît de longues périodes de chômage économique. Chez DLP, la perte est estimée pour 2012 à quelque 35 millions d'euros, l'aciérie électrique et le train à fil fonctionnant à moins de 50 % de leurs capacités. Le 25 octobre, deux conseils d'entreprise extraordinaires sont convoqués. Les syndicats estiment qu'il existe déjà un programme de prépension en cours et que l'on peut trouver des alternatives : externalisation de certains services et proposition de départs volontaires avec prime, voire instauration d'un chômage économique de longue durée. Ils ne semblent donc pas redouter de licenciements collectifs. C'est donc pour eux la douche froide lorsque la direction des ressources humaines annonce des chiffres de pertes d'emploi très élevés, même si les deux groupes n'ont pas encore enclenché de procédure Renault. Chez NLMK, les effectifs seront ramenés à 475 travailleurs, soit 429 pertes d'emploi ; chez Duferco, on passera à 281 personnes, soit la perte de 172 emplois. Près de la moitié des emplois sont ainsi appelés à disparaître. Les délégués syndicaux interrompent les conseils d'entreprise et les discussions pour informer les travailleurs, provoquant un arrêt de travail immédiat chez NLMK et un blocage de l'accès aux deux sites<sup>76</sup>, tandis que le personnel de Duferco est en chômage économique jusqu'au 5 novembre. Le travail reprend le 26 octobre chez NLMK.

Les directions des deux entreprises demandent une entrevue urgente avec le Premier ministre, Elio Di Rupo (PS), et avec le ministre-président de la Région wallonne, Rudy Demotte (PS), pour les informer de la gravité de la crise. Lors de cette rencontre, le 7 novembre, les directions fustigent l'absence de dialogue social destiné à établir un plan d'équilibre financier<sup>77</sup>. Les négociations démarrent dès les jours suivants, les

<sup>75</sup> La production de tôles laminées est réduite à 1,2 million de tonnes, pour une capacité de 2,6 millions.

<sup>76</sup> Un arrêt de travail de solidarité a été observé chez NLMK-Clabecq.

<sup>77</sup> Le 8 novembre, A. Gozzi annonce une réorganisation du travail chez Duferco, impérieuse selon lui, « au risque de ne plus pouvoir payer les salaires en janvier prochain et de devoir envisager le Plan "B", soit la fermeture » (*L'Écho*, 9 novembre 2012).

deux directions se donnant jusque fin novembre pour mettre au point un plan susceptible d'assurer la survie des deux entreprises, au moins à court terme.

Du côté syndical, après la vive surprise et la colère, ouvriers et employés de la FGTB (soit la MWB et le SETCA) revendiquent un plan industriel à cinq ans et des engagements financiers des deux groupes pour consolider les activités existantes. Les syndicats refusent tout licenciement, leur préférence allant aux solutions alternatives qu'ils ont préconisées. Par ailleurs, ils estiment que les longues périodes de chômage économique ne permettent pas d'action de grève, mais qu'ils maintiendront le blocage des commandes et des expéditions. Le 21 novembre toutefois, les travailleurs de NLMK apprennent par la direction le report du paiement d'une prime de 600 euros promise pour la fin novembre. En réaction, ils séquestrent pendant plusieurs heures 200 cadres et employés. Le lendemain, le front commun FGTB-CSC (CSC METEA et CNE pour le syndicat chrétien) précise ses revendications : le versement par les deux directions de la prime au plus tard au moment des fêtes et une intervention financière de la Région wallonne dans les deux entreprises pour afficher sa volonté de pérenniser les outils. Le 23 novembre, NLMK envoie un courrier à ses travailleurs indiquant que les finances sont à sec, qu'il est dès lors impossible de prévoir une date de paiement pour les 600 euros, et que le travail et les expéditions doivent reprendre pour la fin novembre <sup>78</sup>.

Le 29, la direction de NLMK se dit prête à assumer les pertes d'exploitation pour les cinq années suivantes, moyennant la conclusion d'un nouveau plan industriel (impliquant réorganisation et économies sur les salaires). Les négociations reprennent le 30 novembre, mais le 3 décembre, NLMK-Europe coupe les vivres. Le dialogue reprend le 5 décembre : pour le volet social, on prévoit une prime de 35 000 euros bruts pour les départs volontaires, à charge provisoirement de la direction locale. Celle-ci annonce un investissement stratégique de 40 millions d'euros dans la réduction des coûts et la hausse de productivité, le tout à négocier avec les syndicats (y compris la réduction d'emplois de 904 à 475 travailleurs). Ceux-ci refusent toute réduction salariale. Un accord est annoncé pour le 14 décembre avec liquidation de la prime pour le 21, moyennant le départ immédiat d'une trentaine d'intérimaires, ce qui permettrait la reprise des flux financiers entre NLMK et La Louvière. Chez Dufenco, A. Gozzi déclare le 11 décembre son intention de mettre au point un plan industriel à trois ans pour ramener les pertes annuelles à 5 millions d'euros. Les parties s'obligent à conclure un accord industriel et social, avec liquidation de la prime pour la mi-décembre. Le 17 décembre, les syndicats font savoir qu'ils réclament la prépension à 52 ans, mesure dont la direction estime le coût trop élevé. À la fin de l'année 2012, les deux entreprises sont sur le fil du rasoir. Le 20 décembre, il est cependant décidé d'enclencher enfin la procédure Renault à partir du 8 janvier 2013.

---

<sup>78</sup> Selon le CEO de NLMK-Europe, Horacio Malfatto, « au-delà de cette date, notre actionnaire a clairement fait savoir qu'il ne soutiendrait plus les installations de La Louvière et que donc les pertes ne seraient plus supportées, avec pour conséquence directe que les salaires de décembre, faute de liquidité, ne seraient plus payés » (*L'Écho*, 24 novembre 2012).

### 4.3. UNE ANNÉE CHAHUTÉE

En conclusion, pointons brièvement quelques caractéristiques de la conflictualité dans les entreprises sidérurgiques analysées. D'une part, vu leur situation précaire, celles-ci ont connu peu de journées de grève au sens strict, les syndicalistes estimant que ce mode d'action ne pouvait que difficilement se révéler opérationnel, étant donné notamment les périodes de chômage économique. On a par contre pu constater un ensemble d'actions et de manifestations plus ou moins spectaculaires, destinées à peser davantage dans le rapport de forces face à AM, NLMK et Duferco, à remobiliser les sidérurgistes et à impliquer davantage les pouvoirs publics wallons dans les négociations. Si elle a rarement explosé en conflit ouvert, la tension sociale a été présente toute l'année, comme en témoigne l'âpreté des négociations : revirements, menaces, chantages et provocations abondent de part et d'autre. AM se montre inflexible, NLMK et Duferco jouent la carte de l'absence de moyens financiers, voire le bluff à l'éventuelle liquidation. Toutes trois ont constamment fait pression sur les syndicalistes, qui ont tenté de résister au mieux, de maintenir ou de réintroduire sans cesse des propositions tout en veillant à ne pas franchir une « ligne rouge » poussant les directions, en fin de procédure Renault, à présenter un plan social peu favorable. L'année 2013 verra les différentes procédures Renault se prolonger ou débiter. Leur issue demeure incertaine.

## 5. FORD GENK, UN CONFLIT SOCIAL AUX MULTIPLES FRONTS

---

L'année 2012 s'est à nouveau avérée rude pour le secteur automobile en Europe. Après Peugeot, General Motors Europe et Fiat durant l'été, c'est le constructeur américain Ford qui a décidé à l'automne de modifier le périmètre de ses activités. Ford Europe va se passer de ses usines anglaises de Southampton et de Dagenham. C'est cependant le Limbourg belge qui paie le plus lourd tribut. La fermeture du site de Genk<sup>79</sup> coûtera quelque 10 000 emplois directs et indirects. Si, dans un premier temps, le conflit social né de cette restructuration a pu sembler de faible intensité, la radicalisation d'une partie des travailleurs, principalement dans la sous-traitance, en a décidé autrement et a ouvert un nouveau front au sein même des organisations syndicales de la région.

### 5.1. COUP DE TONNERRE DANS LE CIEL LIMBOURGEOIS

Le 22 octobre 2012, le patron de Ford Europe, Stephen Odell, annonce la tenue d'un conseil d'entreprise extraordinaire pour le surlendemain, sans autre précision. Dans le même temps, la direction européenne du groupe sollicite des entretiens avec Elio Di Rupo, Premier ministre, et Kris Peeters, ministre-président du gouvernement flamand. Les organisations syndicales<sup>80</sup> s'attendent à l'annonce d'une nouvelle restructuration d'ampleur, le passage à une seule pause, mais pas à une fermeture définitive. Dans l'expectative, les syndicats décident néanmoins de bloquer les portes de l'entreprise genkoise et d'empêcher les 7 000 voitures entreposées sur les parkings de quitter l'usine.

Le 24 octobre, le couperet tombe pour les 4 300 travailleurs du site de production limbourgeois. La direction locale annonce aux représentants du personnel son intention de fermer l'usine d'ici à décembre 2014. La Ford Mondeo, le principal modèle produit à Genk, sera désormais assemblée à Valence (en Espagne). Pour le Limbourg comme

---

\* Chapitre rédigé par Bruno Bauraind et Henri Houben.

<sup>79</sup> L'usine de Genk, celles de Sarrelouis et de Cologne sont réunies au sein de Ford Werke, une société de droit allemand. Ford Werke dépend directement de Ford Europe, tout comme Ford Grande-Bretagne, Ford Turquie, Ford Espagne et Ford Russie. Le siège social de Ford Europe se situe à Cologne (Allemagne).

<sup>80</sup> Les organisations syndicales présentes chez Ford Genk sont la CSC METEA, l'ABVV Metaal (les métallurgistes flamands de la FGTB), la CGSLB, la LBC-NVK (centrale flamande des employés et cadres de la CSC) et le SETCA (centrale des employés et cadres de la FGTB).

pour la Région flamande, la fermeture de l'usine automobile s'apparente à une catastrophe sociale. En ne tenant compte d'aucune mesure visant à limiter l'impact de la restructuration du site sur l'emploi, la fin de Ford Genk pourrait entraîner la suppression de 11 759 emplois en Flandre, dont 8 195 pour la seule province de Limbourg<sup>81</sup>.

La direction justifie sa décision par la crise économique qui touche l'Europe et l'existence de surcapacités structurelles sur le marché automobile. Dans son communiqué, elle indique que « les ventes dans le secteur suivent la conjoncture économique. Elles sont au plus bas depuis vingt ans, avec une amélioration seulement sensible, très en deçà des anciens niveaux. (...) Les constructeurs préalablement présents en Europe sur le segment des voitures particulières sont les plus touchés par ces facteurs externes. Il en résulte une importante surcapacité structurelle dans les voitures particulières et les véhicules utilitaires en Europe. Une série d'experts l'estiment à près de 6 millions d'unités. Ce qui est alarmant, [c']est qu'on ne s'attend pas à ce qu'elle soit résorbée de façon notable dans les prochaines années »<sup>82</sup>. En outre, toujours selon le constructeur, Genk est le site européen du groupe où le taux d'activité est le plus faible, avec seulement 48 % de sa capacité de production utilisée lors de l'annonce de la fermeture<sup>83</sup>. Les chiffres du chômage économique, qui s'élèvent à près de 100 jours d'inactivité en 2012, viennent encore assombrir le tableau.

Malgré ces indicateurs peu favorables, l'annonce de la fermeture de Ford Genk surprend, dans une certaine mesure, aussi bien les organisations syndicales que les observateurs de l'industrie automobile en Europe.

## 5.2. UNE DÉLOCALISATION INATTENDUE ?

Du côté syndical, l'incompréhension repose principalement sur les promesses formulées antérieurement à plusieurs reprises par la direction quant au maintien du volume de production à Genk. En 2010, les interlocuteurs sociaux du site limbourgeois ont signé une convention collective baptisée « contrat d'avenir 2020 ». Cet accord stipule qu'en échange d'une réduction de la masse salariale de 12 %<sup>84</sup>, la direction de Ford Genk assure la sécurité de l'emploi aux travailleurs jusqu'en 2014 et, surtout, l'attribution au site limbourgeois de la production du nouveau modèle de la Ford Mondeo. Contrairement aux déclarations faites à la presse à l'époque, et qui nourrissent les revendications des travailleurs aujourd'hui, Ford ne s'est donc pas engagée à Genk jusqu'en 2020. Néanmoins, dans les faits, la promesse faite aux travailleurs de produire la nouvelle Mondeo à partir de 2014 ne pouvait laisser présager une fermeture définitive avant 2020. En septembre 2012, le constructeur américain a de nouveau assuré que des investissements étaient prévus à Genk et

<sup>81</sup> L. PEETERS, M. VANCAUTEREN, *Studie van de economische impact van de sluiting van Ford Genk*, Hasselt, Universiteit Hasselt, novembre 2012.

<sup>82</sup> Ford, « Mededeling van de directie aan de ondernemingsraad », Communiqué, 24 octobre 2012.

<sup>83</sup> *Le Soir*, 25 octobre 2012.

<sup>84</sup> Cette réduction de 12 % n'est pas une coupe dans le salaire brut. Elle s'est opérée par la suppression de certains jours de congé et par l'accroissement de la part variable dans le salaire.

que d'autres modèles (Ford S-Max et Ford Galaxy) pourraient également continuer à y être assemblés dans le futur<sup>85</sup>.

De plus, si des restructurations sont prévisibles chez Ford en Europe comme chez tous les autres constructeurs automobiles<sup>86</sup>, le site de Genk semble protégé en raison de sa spécificité dans l'organisation de la production du constructeur américain. Ford Europe fonctionne avec quatre usines principales : Cologne et Sarrelouis en Allemagne, Genk en Belgique et Valence en Espagne. Elles ont toutes une capacité de production similaire (entre 300 000 et 400 000 véhicules par an). La production européenne du constructeur américain est organisée par plateformes. Il s'agit de moules qui permettent de produire des voitures de la même gamme qui requièrent une majorité de composants similaires. L'entreprise de Cologne est spécialisée dans les modèles compacts (Ford Fiesta), Sarrelouis et Valence dans les voitures moyennes inférieures (Ford Focus, Kuga et C-Max) et Genk dans les voitures familiales (Mondeo). Qui plus est, une nouvelle usine est en phase d'installation en Roumanie, à Craiova. Cette dernière devrait produire 300 000 petits modèles B-Max à partir de 2013<sup>87</sup>.

Dans cette configuration, et dans la logique de conserver l'ensemble des investissements sans modifier l'organisation de la production, le plus simple pour la direction de Ford Europe aurait été de fermer le site de Sarrelouis ou de Valence, deux usines qui produisent les mêmes modèles. Un accord a cependant été signé en Allemagne entre direction et syndicats pour maintenir la production sur le site de Sarrelouis jusqu'en 2017. Les syndicats allemands se trouvent au conseil de surveillance de Ford Werke. En outre, le montant des salaires espagnols<sup>88</sup> est deux fois moins élevé que celui de l'usine belge. Enfin, en Allemagne et en Espagne, malgré la crise économique, se vendent entre 2 et 4 millions de voitures par an. En Belgique, le marché atteint à peine 500 000 voitures par an et Ford n'y occupe qu'une place limitée (7 % de parts de marché).

La fermeture programmée du site limbourgeois exige donc une réorganisation de la production de la part du constructeur. Cela permet d'expliquer pourquoi la fermeture annoncée le 24 octobre 2012 ne devrait être effective qu'à la fin de l'année 2014.

Enfin, dernière frustration pour les travailleurs et les organisations syndicales, la direction européenne du groupe ne s'est pas déplacée dans le Limbourg pour annoncer son intention de fermer. Arguant de conditions de sécurité non assurées, ses représentants se sont rendus au cabinet du Premier ministre et à celui du ministre-président flamand, laissant le soin à la direction locale de communiquer aux travailleurs l'intention de fermer définitivement le site.

---

<sup>85</sup> Revue de presse du site [www.6com.be](http://www.6com.be) (Métallos liégeois de la FGTB), 20 septembre 2012.

<sup>86</sup> En septembre, la direction européenne annonce la suppression de plusieurs centaines d'emplois sur le continent, sur la base d'un départ volontaire (*L'Écho*, 21 septembre 2012).

<sup>87</sup> Les informations sur l'organisation de la production de Ford Europe sont reprises de H. HOUBEN, « Ford Genk éliminé de la Champion's League », [www.gresea.be](http://www.gresea.be), 5 novembre 2012.

<sup>88</sup> Pour éviter de banaliser la conception du salaire comme étant un coût, nous n'utilisons pas l'expression « coût salarial ». Néanmoins, pour être précis, l'expression « montant des salaires » employée ci-dessus recouvre le salaire direct et indirect.

### 5.3. LE LIMBOURG ENDEUILLÉ

Dès le 24 octobre, les syndicats appellent à l'organisation d'une grande marche de protestation le 11 novembre. Le 7 novembre, près de 250 travailleurs se rendent à Cologne, au siège de Ford Werke, où doit se tenir le lendemain un comité d'entreprise européen du groupe. L'objectif des travailleurs est de bloquer la production de l'usine allemande. La manifestation dégénère en début de matinée, lorsque les travailleurs belges tentent de pénétrer dans l'usine. La police allemande procède finalement à quelques arrestations administratives et, après un contrôle d'identité, les travailleurs belges ayant réussi à pénétrer dans l'enceinte du site allemand sont autorisés à regagner le Limbourg<sup>89</sup>.

Le 11 novembre, à Genk, les syndicats organisent, en collaboration avec les autorités communales, une « marche pour l'avenir » dans les rues de la ville. Cette manifestation rassemble entre 15 000 et 20 000 personnes selon les estimations. Aux côtés des travailleurs et de la population de Genk, on trouve dans les rues de l'ancienne cité minière des délégations étrangères parfois importantes : près de 700 travailleurs allemands de Ford Cologne et Sarrelouis, des délégués de Ford Valence, d'anciens travailleurs français de PSA ou encore une délégation de travailleurs d'Audi Bruxelles. Au lendemain de cette manifestation, certains s'étonnent de cette « marche du deuil, sans même un pétard », de ce « cortège d'enterrement de la lutte par les organisations syndicales »<sup>90</sup>.

Si cette manifestation paraît très calme au premier abord, c'est que, pour les organisations syndicales limbourgeoises, l'épicentre du conflit social est ailleurs. Il s'agit de maintenir le blocage des 7 000 voitures produites et des pièces de rechange dont le constructeur a besoin pour ses autres entités européennes, afin d'être en position de force lors de la négociation du plan social devant débiter le surlendemain, 13 novembre.

### 5.4. UNE PROCÉDURE RENAULT ALLÉGÉE

Selon S. Odell, la procédure Renault<sup>91</sup> ne doit pas durer plus de quatre à six mois. Dès l'annonce de la fermeture, la direction de Ford propose une prime de licenciement de 77 000 euros<sup>92</sup> en moyenne par travailleur. Du côté des organisations syndicales,

<sup>89</sup> *De Standaard*, 7 novembre 2012.

<sup>90</sup> Cf. E. DEMEESTER, J. PELTIER, « Le référendum révèle une radicalisation des ouvriers », [www.avanti4.be](http://www.avanti4.be), 10 janvier 2013.

<sup>91</sup> Il s'agit d'une procédure en deux étapes reposant sur la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi (*Moniteur belge*, 19 février 1998) votée suite au traumatisme de la fermeture brutale de l'usine Renault à Vilvorde en 1997. La première étape, non limitée dans le temps, a pour objectif d'informer et de consulter les syndicats sur les motifs de la restructuration et du licenciement collectif. La seconde vise à négocier un plan social dans un délai de 30 jours renouvelable une fois. Sur cette procédure, cf. A. BINGEN, M. HÉGALÉ, E. LAYON, « L'accompagnement des travailleurs licenciés collectivement », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 1943-1944, 2006, p. 16-19.

<sup>92</sup> À titre de comparaison, les travailleurs d'Opel Anvers avaient reçu en 2010 une prime allant, selon l'ancienneté, de 10 000 à 144 000 euros. Cette information a été relayée le 26 octobre 2012 par

malgré la pression d'une partie des travailleurs, la voie choisie au départ n'est pas la sauvegarde de l'emploi ou la recherche d'un éventuel repreneur. Les jours suivant l'annonce, les organisations syndicales privilégient la voie judiciaire. Sur la base de la convention collective de travail (le « contrat d'avenir 2020 » signé en 2010, cf. *supra*), ils assignent le constructeur automobile en justice. Le motif de la plainte, déposée le 29 novembre devant le tribunal du travail de Tongres, est le non-respect par Ford de sa promesse de produire sur le site limbourgeois jusqu'en 2020. En front commun, les secrétaires régionaux appellent à une reprise du travail sans compromis pour assurer le paiement des salaires par Ford, tout en refusant de débloquer les voitures produites. Enfin, ils réclament l'abaissement de l'âge de la prépension à 50 ans. Cette revendication se voit opposer une fin de non-recevoir des autorités belges et européennes. Pour Jonathan Todd, porte-parole du commissaire européen à l'Emploi, l'abaissement de l'âge de la prépension dans le cas de Ford Genk est contraire aux prescriptions du Conseil européen du 10 juillet 2012, qui demande à la Belgique de relever l'âge de départ effectif à la retraite. La Commission européenne ira plus loin en conditionnant le montant des subsides, versés à la Belgique par le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, à l'absence d'accord sur l'abaissement de l'âge de la prépension<sup>93</sup>. Selon le ministre fédéral des Pensions, Alexander De Croo (Open VLD), il serait irresponsable d'octroyer la prépension à 50 ans aux travailleurs de Genk<sup>94</sup>. Néanmoins, le 31 décembre 2012, les prépensions seront toujours au centre des négociations sociales dans le Limbourg.

Le 13 novembre 2012, la rencontre entre la direction de l'usine et la délégation syndicale permet de fixer les modalités de redémarrage de l'usine et de définir le calendrier pour les négociations sociales à venir dans le cadre de la loi Renault. Par contre, les représentants syndicaux coupent rapidement court à la proposition du constructeur américain, Ford Motor Company, de payer une prime exceptionnelle brute de 500 euros par ouvrier en échange d'un accès à certaines pièces détachées nécessaires à la production sur d'autres sites européens du groupe<sup>95</sup>. L'accord sur la reprise du travail prévoit huit jours de travail effectif entre le 24 octobre et le 31 décembre 2012.

Les travailleurs de la sous-traitance en décident cependant autrement. Si l'usine de Ford fonctionne quasi normalement les 15 et 16 novembre 2012 – seule une assemblée générale vient perturber la production au matin du 15 –, il s'agit là, contrairement à l'accord, des deux derniers jours de production de l'année 2012. En effet, le 26 novembre, les travailleurs des quatre principaux sous-traitants décident de bloquer l'approvisionnement de l'usine principale. Ce faisant, ils ouvrent une nouvelle dimension au conflit et mettent en lumière les implications, épineuses pour les responsables syndicaux, de l'accompagnement de la fermeture d'une entreprise travaillant étroitement avec de nombreux sous-traitants.

---

*De Standaard* et *Het Nieuwsblad*. Sans la démentir, le porte-parole de Ford Europe précisera néanmoins qu'il s'agit seulement d'une somme indicative.

<sup>93</sup> *De Morgen*, 30 octobre 2012.

<sup>94</sup> *Trends-Tendances* (site Internet), 25 octobre 2012.

<sup>95</sup> *L'Écho*, 14 novembre 2012.



## 5.5. RADICALISATION DANS LA SOUS-TRAITANCE

Ford Genk compte une quinzaine de sous-traitants. Les quatre principaux sont établis sur le site de l'usine principale et l'approvisionnement en flux tendu. Il s'agit de SML (les moteurs), Lear (les sièges), IAC (les câbles) et Syncreon (les tableaux de bord). Ensemble, ces quatre entreprises indépendantes<sup>96</sup> du groupe Ford emploient 1 500 travailleurs<sup>97</sup>. Sans eux, Ford est dans l'impossibilité de produire à Genk. Le 26 novembre, ces travailleurs débraient spontanément. Leur revendication porte principalement sur leur prise en compte dans la négociation du plan social. En effet, si dès l'annonce de l'intention de fermer le site, la presse a évoqué une prime de licenciement s'élevant à 77 000 euros en moyenne pour les 4 300 travailleurs de l'usine Ford, les sous-traitants n'ont, jusqu'au 26 novembre, pas été associés aux discussions entre la délégation syndicale et la direction de Ford Genk. Le 29 octobre, les travailleurs des sous-traitants s'étaient déjà rendus sur le site de Ford pour tenter d'obtenir plus de clarté sur leur avenir<sup>98</sup>. La fermeture de leur entreprise ne leur sera annoncée que plus tard, la direction de SML étant la première, le 18 décembre 2012. Cette journée du 26 novembre marque le début d'un conflit ouvert entre les directions syndicales régionales et les travailleurs des sous-traitants. Le bourgmestre de Genk joue finalement les bons offices. Les travailleurs des quatre sous-traitants obtiennent le paiement de la journée malgré leur action collective de blocage de la production, et le retrait des sanctions contre les meneurs de la grève<sup>99</sup>. Par contre, leur association aux négociations en cours chez le donneur d'ordre reste assez relative. Leurs délégués syndicaux sont seulement autorisés à participer aux séances d'information syndicales initialement prévues pour les seuls travailleurs de Ford.

Pour mettre fin au blocage de la concertation sociale, la direction de Ford Genk décide, lors du conseil d'entreprise du 13 décembre, de supprimer les jours de travail encore prévus en 2012<sup>100</sup> et de faire appel à la conciliation du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. L'objectif de la direction est, d'une part, de dégager un accord sur la reprise de la production en 2013 et, d'autre part, de trouver une solution pour les voitures toujours paralysées sur les parkings de l'usine.

Comme indiqué ci-dessus, Ford Europe a besoin de l'usine limbourgeoise jusqu'en 2014 pour donner du temps à la réorganisation européenne de sa production. Les modèles Mondeo (principalement), Galaxy et S-Max ne sont pas fabriqués ailleurs. Or, même si la demande est faible, elle existe et les clients ne sont plus livrés.

<sup>96</sup> Lear est, avec Johnson Controls, un des principaux producteurs de sièges. Il est régulièrement sollicité par Ford pour fournir ses usines d'assemblage. International Automotive Components (IAC) produit des câbles pour les différents constructeurs automobiles. Cette entreprise appartient à Wilbur L. Ross, un financier américain spécialisé dans la reprise d'entreprises en difficultés. Service Magazijn Limburg (SML) est une filiale de Ferrostaal. Syncreon fabrique des tableaux de bord pour les constructeurs automobiles. L'entreprise résulte de la fusion de deux sociétés d'investissement, Walsh Western International et TDS Logistics.

<sup>97</sup> *L'Écho*, 18 décembre 2012.

<sup>98</sup> *Het Belang van Limburg*, 30 octobre 2012.

<sup>99</sup> Le licenciement des meneurs de la grève chez les sous-traitants avait un temps été proposé par le permanent de l'ABVV Metaal.

<sup>100</sup> Il était initialement prévu que l'usine tournerait encore les 19 et 20 décembre 2012.

Le mercredi 19 décembre, après une journée marathon de négociations sous l'égide du conciliateur social, délégation syndicale et direction de Ford Genk s'accordent sur une proposition de reprise du travail en 2013. Le projet d'accord précise les modalités de celle-ci pour le premier trimestre 2013, débutant le 9 janvier. La direction soumet deux options aux travailleurs. La première prévoit 40 jours de travail répartis sur trois mois au rythme de 1 000 voitures produites par jour en échange d'une prime mensuelle égale à 40 % du salaire brut. La seconde limite la production à 950 voitures quotidiennes sur une durée de 42 jours. Dans ce cas, la prime exceptionnelle n'est plus que de 25 % du salaire brut. La proposition est également assortie d'un certain nombre de conditions : la production ne devra pas souffrir d'arrêt sous peine de perte complète de la prime ; si la production journalière est inférieure au quota prévu, les travailleurs perdront alors la moitié de la prime mensuelle ; etc. Si aucune solution n'est envisagée pour les 7 000 voitures toujours stationnées dans le périmètre du site, la production du premier trimestre 2013 devra pouvoir quitter le site sans encombre <sup>101</sup>.

Malgré ce projet d'accord, dès le 20 décembre, une réunion d'information des travailleurs de Ford Genk par les syndicats se voit empêchée par des travailleurs des quatre sous-traitants, présents en masse aux portes de l'usine. Ces travailleurs estiment toujours qu'ils ne sont pas traités sur le même pied que les travailleurs de Ford. La réunion se tiendra finalement dans l'usine <sup>102</sup>.

Le 7 janvier, les salariés de l'usine Ford et des quatre sous-traitants se prononcent à une courte majorité (54 %) en faveur de la reprise du travail. Cet accord ne parvient cependant pas à pacifier les relations sociales chez Ford Genk. Un comité d'action, regroupant près de 200 travailleurs <sup>103</sup> majoritairement issus des entreprises sous-traitantes et coordonné par des membres du Parti du travail de Belgique (PTB), continue à mener des actions perturbant la production (piquets de grève, ralentissement des cadences, arrêts de la production <sup>104</sup>). Dès le début du conflit, les militants du PTB ont été très présents lors des actions de blocage organisées par les travailleurs des quatre sous-traitants. Bien qu'il n'y ait pas de lien structurel entre le PTB et les organisations syndicales, certains syndicalistes limbourgeois, comme le secrétaire provincial de la Centrale générale (FGTB) du Limbourg, Rob Urbain, ne cachent pas leur appartenance au parti politique. Depuis l'annonce de la fermeture, le PTB demande que les travailleurs de Ford et de ses sous-traitants perçoivent leur salaire jusqu'en 2020.

Ce conflit met tout d'abord en lumière la dépendance de l'usine mère par rapport aux sous-traitants dans une configuration du travail en flux tendu. Avec un nombre très restreint de travailleurs, il devient possible de ralentir ou d'arrêter la production de l'ensemble du site, bien que, au sein de l'usine Ford, la majorité des ateliers fonctionne.

En outre, le cas de Genk est également illustratif des limites de la stratégie « disciplinée » des deux grandes organisations syndicales du nord du pays, visant à accompagner la restructuration en négociant, au plus vite, un plan social satisfaisant pour la majeure partie des travailleurs. Cet évitement de la conflictualité sociale est

---

<sup>101</sup> Projet d'accord signé par la direction et les cinq délégations syndicales, 19 décembre 2012.

<sup>102</sup> Revue de presse du site [www.6com.be](http://www.6com.be) (Métallos liégeois de la FGTB), 21 décembre 2012.

<sup>103</sup> Même si certains travailleurs et délégués syndicaux de l'usine Ford ont rejoint le comité d'action, ce dernier est essentiellement composé de représentants syndicaux et de travailleurs des sous-traitants de Ford.

<sup>104</sup> Les ouvriers des sous-traitants ont institué la « pause choco » (arrêt de 15 minutes à chaque heure de travail).

très marqué, notamment, dans le discours de la centrale des métallurgistes flamands de la FGTB (ABVV Metaal)<sup>105</sup>. Il a eu pour effet, à Genk, un effritement du contrôle social exercé par les permanents syndicaux sur leur base, principalement chez les sous-traitants.

Face à cette situation confuse, la direction a accepté de revoir ses objectifs de production à la baisse pour 2013. Certains observateurs proches du comité d'action n'hésitent pas à y voir un changement dans le rapport de forces entre travailleurs et direction<sup>106</sup>. C'est sans doute un raccourci trop rapide. Le groupe Ford possède en effet une usine à Hermosillo au Mexique, qui produit un modèle similaire à la Ford Mondeo. Dans l'hypothèse de la poursuite du blocage, la direction du groupe pourrait choisir d'approvisionner le marché européen à partir du Mexique, tout en laissant se déplacer l'épicentre du conflit au sein même des organisations syndicales. Rien ne dit alors que la fermeture n'interviendra pas avant 2014.

## 5.6. UNE STRATÉGIE SYNDICALE AMBIGUË FACE AUX RESTRUCTURATIONS

Le conflit social chez Ford Genk montre, encore une fois dans un cas de fermeture définitive, la difficulté rencontrée par les organisations syndicales de trouver un équilibre entre une gestion de la restructuration « acceptée » par le dialogue social visant à limiter les dégâts sociaux, et une position plus offensive permettant, en prenant appui sur la mobilisation des salariés, de refuser la logique patronale et de faire des contre-propositions à la restructuration.

Dans le cas de Ford Genk, les syndicats ont visiblement fait le choix de la « restructuration socialement responsable »<sup>107</sup>, en privilégiant la négociation du meilleur plan social possible. Il n'a pas été question pour les organisations syndicales de Ford Genk de chercher un repreneur, ni de solliciter l'intervention des pouvoirs publics (si ce n'est en réclamant un abaissement de l'âge de la prépension). Les principales actions de protestation à ce jour, le blocage des 7 000 voitures produites ainsi que l'action en justice, ne sont d'ailleurs rien d'autre qu'une monnaie d'échange destinée à servir pendant la négociation du plan social.

Cependant, en n'associant que très partiellement les sous-traitants à ce processus, la direction locale et les organisations syndicales ont créé les conditions d'un autre conflit, entre les directions syndicales régionales et les salariés des sous-traitants cette fois.

---

<sup>105</sup> Cf. l'interview donnée par Herwig Jorissen (président de l'ABVV Metaal) à *De Standaard*, 14 novembre 2012.

<sup>106</sup> Cf. E. DEMEESTER, J. PELTIER, « Les travailleurs ont pris conscience de leur force », [www.unitesocialiste.be](http://www.unitesocialiste.be), 25 février 2013.

<sup>107</sup> Expression consacrée à l'échelon européen pour nommer la gestion des restructurations et l'anticipation du changement.

## 6. MEISTER BENELUX À SPRIMONT : LA VIOLENCE D'UN COMMANDO PATRONAL

---

À la fin du mois de février 2012, un événement d'une rare violence a marqué les relations collectives de travail en Belgique. Il a considérablement frappé les esprits, bien au-delà du personnel et des représentants syndicaux de l'entreprise concernée, et est resté au-devant de l'actualité durant plusieurs jours.

L'entreprise Meister Benelux est une PME située à Sprimont (en province de Liège), qui occupe quelque 80 travailleurs et est spécialisée dans la sous-traitance d'assemblage et de décolletage de systèmes hydrauliques de sécurité et de freinage pour le secteur automobile (notamment le groupe Volkswagen). Jusqu'au lundi 27 février 2012, cette usine était inconnue de la plupart des Wallons hors de la région de Liège-Verviers. Mais ce jour-là, elle a été au-devant de l'actualité, après que la presse a révélé que, la veille au soir, une sorte de milice privée, venue d'Allemagne et disposant d'armes diverses, a envahi l'usine bloquée par un mouvement de grève syndical. Ce commando avait pour but de récupérer par la force trois camions chargés de matériel pour le compte du groupe allemand Poppe & Potthoff, propriétaire de l'usine Meister. Cette opération commando s'est accompagnée du saccage de certains locaux et, plus grave, quatre travailleurs qui y effectuaient la maintenance du week-end ont été molestés et blessés.

Pour tenter de comprendre ce coup de force patronal, certes marginal mais inédit dans l'histoire récente, il faut tout d'abord rappeler brièvement l'histoire de Meister Benelux et évoquer le contexte social de l'entreprise, qui s'est nettement dégradé depuis septembre 2011. Les réactions que les événements de février 2012 ont suscitées seront ensuite examinées.

### 6.1. DES RELATIONS SOCIALES MOUVEMENTÉES

L'entreprise Meister Benelux est fondée en 1984 par un industriel de Herstal. Elle possède alors deux filiales, en France et en Tchéquie, qui prennent progressivement de l'importance. Dès 2002, le climat social se dégrade chez Meister à Sprimont, suite à des rumeurs de délocalisation et de menaces sur l'emploi, engendrant plusieurs conflits sociaux. En mai 2006, Meister Benelux est repris à 100 % par le groupe

---

\* Chapitre rédigé par Michel Capron.

allemand Poppe & Potthoff GMBH & Co. Dès 2010, la situation sociale se dégrade à nouveau : une grève de deux semaines éclate en janvier, suite à des problèmes de restructuration et à des mutations au sein de la direction locale <sup>108</sup>.

Les relations sociales se tendent à nouveau en septembre 2011, suite au licenciement de neuf travailleurs (sur 95), dont deux délégués syndicaux, ce qui a immédiatement provoqué deux jours d'arrêt de travail spontanés les 6 et 7 septembre. Malgré des tentatives de conciliation, Poppe & Potthoff refuse de réintégrer les neuf travailleurs. Le travail reprend, mais les travailleurs hésitent à réitérer des actions de grève, eu égard à leurs inquiétudes croissantes sur l'avenir de l'entreprise. Le dialogue social apparaît de plus en plus bloqué, au point que le conciliateur social, Jean-Marie Fafchamps, appelé souvent à la rescousse et notamment en septembre 2011, remet sa démission le 9 janvier 2012. Il incrimine l'incompétence du *management*, les fréquents changements de direction locale et une incapacité à communiquer clairement avec les travailleurs, à prendre des décisions autonomes et à proposer une vision à long terme, sans compter plusieurs violations de la législation sociale.

Le 20 février 2012, les travailleurs de Meister apprennent l'annulation pour délocalisation vers la Tchéquie de deux commandes importantes (parmi lesquelles un projet de recherche et développement) devant leur assurer du travail pour une bonne partie de l'année 2012. La tension sociale remonte, au point que les délégués syndicaux demandent à la direction de ne pas se présenter sur le site avant le 23 février. La direction étant entrée sur le site le 22, malgré l'insistance d'une délégation de travailleurs, les travailleurs arrêtent le travail et retiennent la direction pendant deux heures dans ses bureaux afin d'obtenir plus de précisions sur l'avenir de l'entreprise. La police intervient pour permettre à la direction de quitter les lieux. Le 23, le blocage syndical de l'accès à Meister est complet : les ouvriers sont au travail mais aucune pièce ne sort de l'usine <sup>109</sup>. La direction allemande condamne ce blocage et annule une vidéoconférence prévue avec les syndicats.

## 6.2. COUP DE FORCE PATRONAL

Ne supportant pas ce blocage de commandes sur le site de Sprimont, la direction de Poppe & Potthoff engage quelque 35 membres de deux sociétés de sécurité allemandes et leur donne pour mission de récupérer, le dimanche 26 février, trois camions chargés de 20 000 pièces de matériel <sup>110</sup>. Il apparaît très vite que tous les moyens sont bons pour ce groupe de « casseurs patronaux », dont le comportement n'a rien de commun avec les pratiques des sociétés de sécurité agréées par la législation belge. D'une part,

<sup>108</sup> Une évocation plus complète de l'histoire et des conflits antérieurs chez Meister Benelux est proposée par M. GREFFE, « Meister, une impression amère de déjà vu », [www.dautresrepères.be](http://www.dautresrepères.be), 24 avril 2012.

<sup>109</sup> À l'instar de la tactique mise au point par les travailleurs d'AB Inbev à Jupille et Louvain en janvier 2010, le travail continue : il n'y a pas de grève, mais toute sortie de camions est bloquée. Cf. M. CAPRON, « Trois conflits dans des groupes multinationaux : AB Inbev, Carrefour et Brink's », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2090-2091, 2011, p. 12-13.

<sup>110</sup> Le détail des différents épisodes du conflit chez Meister est relevé par des articles et communiqués de presse recensés sur le site [www.6com.be](http://www.6com.be). Pour une brève présentation du conflit, cf. M. CAPRON, « Meister : le patronat engage... une milice privée », *La Revue nouvelle*, juillet-août 2012, p. 9-11.

ces « gardes », de nationalité allemande, ne viennent pas sans munitions : plusieurs d'entre eux disposent de gilets pare-balles, de matraques télescopiques, de battes de baseball, de pistolets électriques (*tasers*) et de sprays au poivre. D'autre part, de type fort costaud, ils causent des déprédations dans le réfectoire et dans les vestiaires et détériorent du matériel informatique. Plus grave : ils brutalisent et blessent trois des quatre travailleurs préposés à la maintenance du matériel. Les travailleurs agressés réussissent cependant à prévenir leurs délégués syndicaux, qui regroupent rapidement une centaine de militants et de délégués pour encercler l'usine et s'opposer à la sortie des camions. Arrivées sur les lieux, les forces de l'ordre parviennent à éviter une rixe générale à l'issue de négociations tendues, auxquelles a été associé le conciliateur social, J.-M. Fafchamps, rappelé pour l'occasion. Les membres du commando allemand sont finalement évacués par la police, mais sans que celle-ci ne relève leur identité ni ne confisque leurs armes, se contentant de la promesse d'obtenir la liste des individus concernés avant de les accompagner en direction de leur base opérationnelle allemande. C'est pourtant en toute illégalité que cette milice a opéré sur le territoire belge.

Le lundi 27 février, l'entreprise est à l'arrêt suite aux déprédations. J.-M. Fafchamps, les organisations syndicales et les avocats de Poppe & Potthoff et de Meister conviennent d'un gel de la situation : les pièces restent bloquées dans l'usine et les salaires des travailleurs seront payés.

### 6.3. RÉACTIONS À LA VIOLENCE PATRONALE

Des agissements de ce genre, restés très marginaux dans le monde des entreprises ces vingt-cinq dernières années, n'ont semble-t-il jamais été empreints de la violence physique qui a été exercée chez Meister en février 2012<sup>111</sup>. Il n'est donc pas étonnant que celle-ci ait engendré de multiples réactions d'ordres divers.

Sur le plan judiciaire, les ouvriers blessés, soutenus par le front commun syndical, déposent dès le 27 février des plaintes au civil et au pénal, notamment pour coups et blessures. En outre, une information judiciaire avec enquête du parquet de Liège est ouverte contre le recours à une société de sécurité non agréée, sur la base de la loi sur les milices privées (dite loi Tobback)<sup>112</sup>. Les organisations syndicales réagissent très fermement contre la violence exercée par ce commando patronal en stigmatisant cette agression brutale et inédite, qui dépasse les limites de l'État de droit social.

<sup>111</sup> Dans le cadre de conflits sociaux liés à des délocalisations, on peut noter par exemple qu'en 1987, chez Memorex à Herstal, la direction fait déménager des stocks et des machines ; en 1997, la production est intensifiée et un maximum de voitures sont évacuées de Vilvorde avant l'annonce par Renault de la fermeture de son usine belge ; en 2000, chez Bombardier Manage, la direction bloque les ordinateurs en vue de leur transfert vers Bruges ; en 2007 enfin, chez Nexans à Huizingen, l'usine est vidée de son contenu au cours d'un long week-end.

<sup>112</sup> Loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière, *Moniteur belge*, 19 mai 1990 (modifiée par les lois des 18 juillet 1997, 9 juin 1999, 10 juin 2001, 25 avril, 7 mai et 27 décembre 2004, 2 septembre 2005, 8 juin et 27 décembre 2006, 1<sup>er</sup> mars 2007, 22 décembre 2008, 28 avril 2010, 29 mars et 3 août 2012, et 16 janvier 2013).

Par communiqué de presse ou dans des articles de presse, la FGTB, la CSC<sup>113</sup>, mais aussi le syndicat allemand IG Metall exigent notamment de Poppe & Potthoff des sanctions contre les responsables et des excuses pour les violences exercées à l'encontre des travailleurs belges. Du côté patronal, la FEB condamne aussi cette action violente, mais reproche aux syndicats de ne pas avoir condamné la séquestration des membres de la direction le 22 février<sup>114</sup>. Par ailleurs, l'UWE, l'UCM et les chambres de commerce et d'industrie reprochent aux présidents des partis politiques francophones, par rapport à la problématique plus générale des séquestrations en Wallonie, une attitude selon elles nuisible au développement économique wallon<sup>115</sup>.

Les partis politiques francophones critiquent fortement cette action patronale violente, en insistant sur la nécessité de renouer réellement la concertation (ce qu'avait déjà souligné J.-M. Fafchamps à maintes reprises). Plusieurs avocats et juristes estiment que le parquet peut poursuivre non seulement le commando pour trouble de l'ordre public, port d'armes prohibées et absence d'agrégation, mais aussi la direction de Poppe & Potthoff comme co-auteur pour avoir mandaté cette action. La presse condamne ces violences patronales dans plusieurs éditoriaux<sup>116</sup>. Lors d'interpellations à la Chambre des représentants, les ministres de l'Intérieur (Joëlle Milquet, CDH) et de la Justice (Annemie Turtelboom, Open VLD) évoquent les infractions à la loi Tobback et à la loi sur la fonction de police<sup>117</sup>. La ministre fédérale de l'Emploi, Monica De Coninck (SP.A), condamne pour sa part l'usage inopportun de la violence, mais aussi la « séquestration » opérée par les syndicats, tout en demandant l'organisation d'une concertation entre syndicats et employeur de Meister afin de déterminer les règles d'un *gentlemen's agreement*. Enfin, la police locale se voit reprocher sa passivité : aucune prise d'identité des membres du commando n'a été effectuée, officiellement par souci d'éviter avant tout l'escalade de la violence, ni aucune intervention ou arrestation, même administrative, de ces personnes. Le 21 mars, le Comité permanent de contrôle des services de police (Comité P) conclut que les policiers ont failli à leur mission en ne prenant ni les identités ni les armes, et annonce rechercher les responsables des ordres donnés et suivis. Depuis lors, ce dossier ne semble pas avoir avancé.

Face à toutes ces réactions, le CEO de Poppe & Potthoff, Rüdiger Faustmann, dit regretter ce conflit dans une déclaration du 27 février. Selon lui, le transfert des commandes était justifié car leur blocage générerait des pertes pouvant menacer la survie du site de Sprimont et car les syndicats n'ont pas compris que la délocalisation projetée constituait une possibilité de sauvetage pour l'usine. La direction renvoie donc la responsabilité du conflit vers les syndicats, qui ont perturbé la production dès le 20 février et procédé à une séquestration. C'est suite à ces perturbations, explique R. Faustmann, qu'il a été décidé d'engager des membres de deux services de sécurité allemands.

<sup>113</sup> Cf. notamment *Le Soir*, 28 février 2012 (interview de Thierry Bodson, secrétaire général de l'Interrégionale wallonne de la FGTB) ; *Le Soir*, 29 février 2012 (carte blanche d'Anne Demelenne, secrétaire générale de la FGTB : « L'affaire Meister est très grave ») ; *Syndicats*, 9 mars 2012 ; *Info CSC*, 2 mars 2012.

<sup>114</sup> Interview de Pieter Timmermans dans *Le Soir*, 28 février 2012.

<sup>115</sup> Cf. *Le Soir*, 3-4 mars 2012.

<sup>116</sup> Cf. notamment les éditoriaux du 28 février 2012 dans *Le Soir* (« La matraque, outil de concertation sociale »), *L'Écho* (« Le dialogue social doit primer »), *La Libre Belgique* (« Non ! ») et *Sudpresse* (« Un électrochoc pour patrons et syndicats »). Cf. aussi les critiques dans *Solidaire* du 8 mars 2012, entre autres à l'encontre de la lettre des patrons wallons.

<sup>117</sup> Loi du 5 août 1992 sur la fonction de police, *Moniteur belge*, 22 décembre 1992.

## 6.4. SUITES DU CONFLIT : UN MANAGER DE CRISE

Le dialogue social est renoué dès le 28 février entre les syndicats de Meister, les avocats de la direction, le conciliateur social et l'auditeur du travail de Liège. Il est décidé de nommer un « *manager* de crise » pour relancer les activités. Indépendant et autonome, Christian Durand, ingénieur français vivant en Belgique, dispose d'une expérience en ce domaine. Il est nommé le 29 février pour six mois minimum et est habilité à prendre toute décision de relance. Le travail reprend le 1<sup>er</sup> mars et C. Durand dit apprécier l'état d'esprit des travailleurs. Le 6 mars, il laisse cependant entendre que la direction allemande, si elle a l'intention de pérenniser le site de Sprimont, confirme la délocalisation de la commande vers la Tchéquie. Quant au projet de recherche et développement, sa délocalisation est suspendue jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2012 et son maintien est lié aux efforts de productivité requis.

Dès début juillet, C. Durand prépare un projet de rachat de Meister sur la base d'une diversification vers les secteurs de l'aéronautique et de la défense, avec maintien du personnel (90 travailleurs), ce qui lui vaut l'appui syndical. Le plan est proposé à Poppe & Potthoff le 28 août. La direction allemande le refuse, jugeant qu'il y a conflit d'intérêts entre la mission de *manager* de crise et celle de repreneur potentiel. Le personnel arrête spontanément le travail le 31 août en apprenant que C. Durand est « remercié ». Un nouvel administrateur provisoire assure l'intérim jusqu'à la nomination, le 14 novembre 2012, de Dieter Klingmann comme administrateur permanent. La réaction syndicale se marque au plan judiciaire par l'introduction d'une demande auprès du tribunal de commerce de Liège pour obtenir la désignation d'un mandataire de justice ayant pour mission de gérer Meister au quotidien et de faire rapport à la justice sur la régularité de la gestion en 2012<sup>118</sup>. Le tribunal pourrait en outre s'opposer aux décisions de Poppe & Potthoff contraires aux intérêts de Meister et obtenir une mission d'analyse des offres éventuelles de reprise de Meister. Toutefois, aucun jugement n'intervient avant la fin de l'année 2012.

## 6.5. CONFLIT SOCIAL ATYPIQUE ET INQUIÉTANT

Trois constats peuvent être posés au terme de cette étude.

Tout d'abord, les événements survenus à Sprimont en février 2012 constituent le surgissement d'une violence marginale mais réelle dans le cadre de relations collectives de travail au sein d'une PME contrôlée par un groupe étranger, en l'occurrence allemand. Ce groupe tente de récupérer, en dehors des heures de travail et par des moyens violents largement jugés inadmissibles, des chargements de pièces bloquées par les travailleurs en réaction à un projet de délocalisation. Ce faisant, il viole la loi sur les milices privées en mandatant des sociétés de sécurité non agréées en Belgique,

---

<sup>118</sup> Meister avait enregistré un chiffre d'affaires de 30,5 millions d'euros et un bénéfice de 1,3 million d'euros en 2011. Or les prévisions pour 2012 tablent sur une perte de quelque 1 million d'euros en 2012 suite à une baisse d'activité de 25 à 30 %.



auxquelles est donné un blanc-seing pour accomplir leur mission, sous prétexte d'une séquestration antérieure et de blocage de commande.

Ensuite, face à la violence patronale (incarnée par le projet de délocalisation puis par l'intrusion brutale du commando), les travailleurs ont su rester modérés dans leurs actions : ils n'ont pas déclenché de grève au *finish*, n'ont mené qu'un nombre limité d'arrêts de travail spontanés – toujours couverts par leurs organisations syndicales –, étant bien conscients de la situation précaire de leur entreprise, et ont privilégié la voie des actions judiciaires au civil, au pénal et au tribunal de commerce. Dans le contexte, entretenu par l'employeur, d'une concertation sociale déficiente depuis des années, le conflit ouvert a été relativement maîtrisé et les syndicats ont davantage opté pour des procédures judiciaires (dont l'issue n'est pas encore connue à l'heure actuelle).

Enfin, les forces de l'ordre, qui sont à l'inverse généralement promptes à intervenir contre des piquets de grève, n'ont pas mené d'intervention vigoureuse et ciblée face aux « casseurs » patronaux. Il reste à la justice à effectuer son travail et à sanctionner le cas échéant les comportements délictueux.

## 7. BRUSSELS AIRLINES ET RYANAIR : ENTRE RESTRUCTURATION ET RÉGULATION SOCIALE DU SECTEUR AÉRIEN

---

Depuis le début des années 2000, un conflit oppose Ryanair à la Centrale nationale des employés de la CSC (CNE)<sup>119</sup>. La CNE réclame l'application du droit social belge au personnel navigant qui travaille pour Ryanair avec Charleroi pour base d'affectation. Ce conflit est tout à fait atypique au regard des pratiques habituellement à l'œuvre, puisqu'il ne connaît ni manifestation, ni grève. Il s'est déroulé – et se déroule encore – sur les plans juridique, médiatique et politique.

De manière stricte, le conflit opposant la CNE à Ryanair n'a pas connu de développement important en 2012. L'action en justice, introduite par la CNE en 2011 devant le tribunal du travail de Charleroi, suit son cours et les plaidoiries sont fixées au 2 septembre 2013. La CNE n'a pas non plus organisé d'actions spectaculaires durant l'année écoulée. Enfin, la proposition de loi déposée en mai 2011 par le groupe Écolo–Groen, portant sur la protection des droits des travailleurs dans les entreprises de transport aérien, est toujours en cours d'examen par la Chambre des représentants.

Pourtant, l'année 2012 est peut-être une année charnière par rapport aux pratiques sociales inhérentes au système développé par Ryanair. D'une part, au niveau international, la pression exercée sur la compagnie irlandaise s'est accentuée. Le Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail (OIT) a traité une plainte introduite par un syndicat irlandais à l'encontre du gouvernement irlandais à propos de certaines pratiques de Ryanair. De son côté, la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) a fait paraître une étude portant sur *The development of the low cost model in the European civil aviation industry*, dans laquelle il est bien sûr question de Ryanair. Mais l'élément le plus important est incontestablement un vote intervenu au Parlement européen. En avril 2012, ses membres ont en effet décidé, à une très large majorité, d'imposer la base d'affectation comme critère déterminant le droit social dont relève le travailleur navigant. Ce vote n'est évidemment pas sans conséquence par rapport au conflit opposant la CNE à Ryanair. D'autre part, sur le plan national, le volet social du système Ryanair a fait l'objet de critiques dans le cadre des difficultés rencontrées par Brussels Airlines. Confrontée à des pertes importantes en 2011 et 2012,

---

\* Chapitre rédigé par Jean Vandewattynne.

<sup>119</sup> Cf. J. VANDEWATTYNE, « Le conflit pour l'amélioration des conditions de travail du personnel navigant de Ryanair », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2135-2136, 2012, p. 93-105.

la direction de Brussels Airlines a dénoncé à plusieurs reprises la concurrence déloyale dont elle estime être victime de la part de certaines entreprises *low cost*, et plus particulièrement de la part de Ryanair. Il nous a donc paru important de traiter la question de la régulation sociale chez Ryanair avec celle de la restructuration de Brussels Airlines.

## 7.1. LE COMITÉ DE LA LIBERTÉ SYNDICALE DE L'OIT

En mars, le conseil d'administration de l'OIT approuve le rapport du Comité de la liberté syndicale, qui traite d'une plainte contre le gouvernement irlandais déposée par le Congrès irlandais des syndicats (ICTU) avec l'appui de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). Bien que cette plainte ne concerne pas la Belgique, les pratiques de Ryanair ainsi dénoncées permettent d'éclairer l'attitude générale de la compagnie *low cost*.

La plainte concerne « des actes de discrimination syndicale et le refus d'entamer des négociations collectives de bonne foi de la part de Ryanair, ainsi que le fait que la législation du travail ne prévoit pas de protection adaptée contre les actes de discrimination syndicale ni n'encourage la négociation collective »<sup>120</sup>. Concernant les actes de discrimination, la partie plaignante fait référence au fait que les pilotes de la compagnie basés à Dublin ont eu le choix entre payer eux-mêmes les 15 000 euros d'une formation obligatoire liée à la modernisation de la flotte, et signer un « accord par lequel la société s'engageait à financer cette formation, à condition de ne pas être contrainte de traiter avec l'Association des pilotes de ligne irlandais (IALPA) »<sup>121</sup>. Parallèlement, la plainte dénonce la création par Ryanair d'un Conseil représentatif des employés (CRE) pour éviter de devoir engager des négociations collectives avec l'IALPA. Pour la partie plaignante, le CRE n'est qu'une « entité fantôme totalement tributaire de la société »<sup>122</sup>, du fait notamment de l'absence de statut officiel et de l'absence de liberté laissée aux travailleurs de choisir leurs représentants. Le CRE aurait tout au plus un rôle consultatif.

De son côté, Ryanair se défend en soulignant qu'en « vingt-huit ans d'activité, la société n'a jamais été reconnue coupable de violation de la législation applicable en la matière – la discrimination antisyndicale – ; [qu']elle a toujours respecté le droit de ses employés de se syndiquer ou de s'en abstenir, et que l'organisation plaignante n'a fourni aucune preuve dans ce sens »<sup>123</sup>. Concernant la négociation de convention, Ryanair souligne que le CRE a négocié des accords pluriannuels sur les salaires et les conditions de travail, accords qui ont ensuite été ratifiés au scrutin secret. Pour la compagnie, les organisations syndicales ne cherchent qu'à « exploiter une faille » de la législation irlandaise en vue d'éliminer le CRE des pilotes de Dublin et de convaincre que « l'employeur n'[a] pas pour pratique de négocier collectivement »<sup>124</sup>.

<sup>120</sup> Bureau international du travail, 363<sup>e</sup> rapport du Comité de la liberté syndicale, mars 2012, p. 220.

<sup>121</sup> *Ibidem*, p. 238-239.

<sup>122</sup> *Ibidem*, p. 239.

<sup>123</sup> *Ibidem*, p. 241.

<sup>124</sup> *Ibidem*, p. 242.

Au terme de l'examen de la plainte, le Comité formule trois recommandations à l'adresse du conseil d'administration de l'OIT. La première souligne l'insuffisance de l'information, qui ne permet pas de déterminer si les actes dont Ryanair est accusée « ont eu lieu et, le cas échéant, s'ils auraient été jugés contraires à la législation irlandaise s'ils avaient été prouvés »<sup>125</sup>. En conséquence, le comité « prie le gouvernement de s'assurer que la protection contre la discrimination antisyndicale couvre adéquatement de tels actes et l'invite notamment à procéder à un réexamen complet de ces mesures de protection, en consultation avec les partenaires sociaux concernés »<sup>126</sup>. Vu la « gravité des allégations » portées à l'encontre de Ryanair, la deuxième recommandation demande au gouvernement irlandais « de diligenter une enquête indépendante » auprès de la compagnie afin d'établir les faits intervenus et, si ces allégations sont prouvées, de « prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect intégral des principes de la liberté syndicale. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'issue de cette enquête »<sup>127</sup>. Enfin, troisième recommandation, le comité invite le gouvernement irlandais à prendre, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, toutes les mesures nécessaires, notamment au niveau législatif, afin d'assurer le respect des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective.

La position du Comité est accueillie favorablement par les organisations syndicales, qui y voient une « condamnation » des pratiques développées par Ryanair à l'encontre des syndicats traditionnels et de la négociation collective.

## 7.2. LES DIFFICULTÉS DE BRUSSELS AIRLINES

Alors que le conseil d'administration de l'OIT examine le rapport du Comité de la liberté syndicale, la presse belge se fait l'écho des difficultés rencontrées par Brussels Airlines. La situation serait telle que le gouvernement fédéral aurait décidé, en comité restreint, de créer un groupe de travail chargé d'évaluer dans quelle mesure Brussels Airlines pourrait bénéficier d'une réduction de ses charges sociales pour son personnel navigant. Elle viserait à réduire, voire à mettre fin, à la « distorsion de concurrence très importante » dont Brussels Airlines estime être victime de la part des compagnies *low cost*.

L'information provoque de vives réactions, dont celle du ministre wallon compétent pour les aéroports, André Antoine (CDH), et des responsables de l'aéroport national, où est basée la compagnie Brussels Airlines. Entre eux, la polémique porte surtout sur les subventions accordées par les autorités wallonnes à l'aéroport de Charleroi et sur les conséquences possibles de ces subventions sur l'attractivité de l'aéroport wallon auprès des compagnies aériennes. Du côté syndical, l'accent est surtout mis sur le caractère « mortifère » des compagnies *low cost* pour les compagnies classiques. Pour la CNE, les conditions de travail à l'œuvre dans les premières tirent vers le bas celles en vigueur dans les secondes. Mais, pour les syndicats, il s'agit surtout de ne pas se tromper de sens, c'est-à-dire, pour reprendre les propos du représentant du SETCA,

<sup>125</sup> *Ibidem*, p. 244.

<sup>126</sup> *Ibidem*.

<sup>127</sup> *Ibidem*, p. 245.

de ne « pas appliquer à Brussels Airlines le système en vigueur chez Ryanair, mais bien de mettre Ryanair au diapason du système de cotisations sociales belge »<sup>128</sup>.

Une semaine plus tard, le dossier de Brussels Airlines fait à nouveau parler de lui. Le co-chef executive officer (CEO) de l'entreprise, Bernard Gustin, évoque le 28 mars la possible délocalisation du siège de la compagnie. Deux pays sont évoqués : le Grand-Duché de Luxembourg et l'Irlande, pays où est localisée Ryanair. Ces propos sont nuancés le jour-même par le président de Brussels Airlines, Étienne Davignon, qui indique avoir écrit « explicitement » au gouvernement belge qu'il « ne souhaite pas délocaliser la compagnie », tout en ajoutant que « c'est une possibilité qui existe ». Il souligne aussi que le personnel de Ryanair est mieux payé que celui de Brussels Airlines tout en coûtant moins cher à son employeur, et cela en raison « d'une exception curieuse par rapport à la règle qui veut que l'on paie ses cotisations sociales et ses impôts dans le lieu où l'on exerce son travail »<sup>129</sup>.

Le dossier étant politiquement très sensible, les propos tenus par les deux plus hauts responsables de Brussels Airlines suscitent de nombreuses réactions. Parmi les prises de position les plus fortes, relevons-en cinq. Rapidement, le directeur de l'aéroport de Charleroi dénonce la focalisation faite sur Ryanair alors qu'il existe d'autres compagnies *low cost* (dont EasyJet et Vueling, basées à l'aéroport de Bruxelles) et que seulement 24 % des destinations desservies sont communes à l'aéroport de Charleroi et à celui de Bruxelles<sup>130</sup>. Le 29 mars, le ministre wallon en charge de la politique aéroportuaire propose, dans une lettre à É. Davignon, de délocaliser Brussels Airlines à Charleroi, ce qui représenterait selon lui une économie de 29 euros par passager. Dans la foulée, le patron de Ryanair, Michael O'Leary, appuie, non sans sarcasmes, l'idée d'un déménagement de Brussels Airlines à Charleroi ou ailleurs<sup>131</sup>. Le ministre bruxellois de l'Économie et de l'Emploi, Benoît Cerexhe (CDH), lance le jour-même une contre-offensive en indiquant qu'un déménagement à Charleroi ne résoudrait rien, étant donné que le « vrai problème est actuellement la distorsion de la concurrence au sein de l'Union européenne »<sup>132</sup>. Enfin, le secrétaire d'État fédéral à la Mobilité, Melchior Wathelet (CDH), demande le 30 mars à Brussels Airlines de « prouver que son problème est un problème de concurrence déloyale. Si c'est lié au fait qu'ils n'ont pas assez de clients, qu'ils ont mal estimé le coût du carburant, qu'ils ont mal choisi les lignes, jamais l'État ne leur viendra en aide », indique-t-il, tout en précisant que le gouvernement ne peut pas « prendre des mesures clés sur porte pour Brussels Airlines. C'est une entreprise commerciale. Si on prend des mesures, ce sera pour tout le monde. Il y a une dizaine d'années, on a créé un statut spécifique pour les marins, qui sont tout le temps à l'étranger, qui s'exportent. Au fond, la situation des pilotes est assez comparable »<sup>133</sup>.

Fin mars, la polémique autour de Brussels Airlines et de la concurrence supposée déloyale de Ryanair s'estompe. Mais le dossier rebondit à la mi-avril, suite à un vote du Parlement européen.

<sup>128</sup> *Le Soir*, 28 mars 2012.

<sup>129</sup> RTBF, Journal télévisé, 28 mars 2012.

<sup>130</sup> *Le Soir*, 29 mars 2012.

<sup>131</sup> *L'Écho*, 29 mars 2012.

<sup>132</sup> *La Libre Belgique*, 30 mars 2012.

<sup>133</sup> *La Libre Belgique*, 31 mars 2012.

### 7.3. LE VOTE DU PARLEMENT EUROPÉEN DU 18 AVRIL 2012

Répondant au lobbying des compagnies aériennes traditionnelles et des syndicats européens<sup>134</sup>, les euro-députés votent le 18 avril une modification de la réglementation concernant le personnel navigant et les indépendants transfrontaliers. Adoptée à une très large majorité (540 voix pour, 19 contre et 30 abstentions), la modification proposée stipule que l'assujettissement à la sécurité sociale du personnel navigant ne pourra plus se faire en fonction du siège social de la compagnie, mais de la « base d'affectation », c'est-à-dire « du lieu désigné par l'exploitant pour le membre d'équipage, où celui-ci commence et termine normalement un temps de service ou une série de temps de service et où, dans des conditions normales, l'exploitant n'est pas tenu de loger ce membre d'équipage »<sup>135</sup>. Cette modification est adoptée en mai par le Conseil de l'Union européenne<sup>136</sup>. Cette mesure entre en application le 1<sup>er</sup> juin 2012 pour le personnel nouvellement embauché, et avec une période de transition de dix ans pour le personnel engagé avant cette date.

Ryanair réagit vivement à la décision des instances européennes. Pour la compagnie irlandaise, il s'agit d'une « nouvelle illustration de la manière dont l'Europe introduit une réglementation qui n'a d'autre but que d'augmenter le coût du voyage aérien et de réduire la compétitivité entre les États membres de l'Union. C'est une nouvelle entrave à la liberté de mouvement des travailleurs, qui était pourtant un des principes fondateurs du marché unique. On peut supposer que dorénavant les opérateurs de ferries et de bateaux de croisière devront aussi payer taxes et sécurité sociale dans chaque port de départ. Et que les fonctionnaires européens devront payer taxes et sécurité sociale dans leur pays d'origine plutôt qu'aux taux réduits dont ils profitent à Bruxelles »<sup>137</sup>.

Aux yeux des compagnies aériennes traditionnelles, les euro-députés n'ont que partiellement réduit la « concurrence déloyale ». Par exemple, Brussels Airlines souligne, d'une part, le maintien de certaines disparités, dont le statut des pilotes, et, d'autre part, la longueur de la période de transition. Saluant le vote du Parlement européen, la CNE demande quant à elle l'organisation d'élections sociales au sein de Ryanair, en arguant du fait que celle-ci dépasse « largement le nombre de travailleurs requis pour l'installation d'un comité pour la prévention et la protection au travail et d'un conseil d'entreprise »<sup>138</sup>.

Suite à la décision européenne, le gouvernement fédéral belge décide fin juin d'une réduction des cotisations patronales sur une période de dix ans pour les transporteurs aériens communautaires ayant un certificat de transporteur aérien belge. Quatre

<sup>134</sup> P. PALSTERMAN, « Transport aérien : vers la fin du système Ryanair ? », *Démocratie*, 1<sup>er</sup> juin 2012.

<sup>135</sup> Règlement (CE) n° 1899/2006 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 modifiant le règlement (CEE) n° 3922/91 du Conseil du 16 décembre 1991 relatif à l'harmonisation de règles techniques et de procédures administratives dans le domaine de l'aviation civile, *Journal officiel des Communautés européennes*, L 377, 27 décembre 2006 : annexe III, OPS 1.109, § 3.1., et OPS 1.1095, § 1.7.

<sup>136</sup> Règlement (UE) n° 465/2012 du Parlement européen et du Conseil du 22 mai 2012 modifiant le règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et le règlement (CE) n° 987/2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004, *Journal officiel de l'Union européenne*, L 149, 8 juin 2012.

<sup>137</sup> *Le Soir*, 19 avril 2012.

<sup>138</sup> CNE, Communiqué, 11 mai 2012.

compagnies sont en mesure de bénéficier de cette mesure : Brussels Airlines, TNT Airways, Jetairfly et Thomas Cook. L'enveloppe maximale prévue est de 30 millions d'euros par an, un coût qui devrait être compensé par un financement alternatif.

En août, l'ETF rend public un rapport, réalisé à sa demande et à celle de la Commission européenne, sur le modèle des *low cost* en Europe. Si ce rapport n'apporte rien de vraiment neuf sur le fond, il participe néanmoins à la dénonciation de certaines pratiques et à la mise sous pression au niveau transnational des compagnies *low cost*. Il se termine d'ailleurs en soulignant que, si l'on ne « peut nier les nombreux avantages du modèle *low cost*, ce rapport démontre clairement qu'on ne peut pas non plus nier le *dumping* social, les pressions croissantes sur les travailleurs et le fait qu'une intervention législative pourrait être nécessaire pour assurer la liberté d'association et la protection des employés et de leurs conditions d'emploi »<sup>139</sup>. Peu après, ce rapport sert notamment de base à une conférence organisée par la Confédération syndicale indépendante du Luxembourg (OGBL) dans le cadre de l'installation d'EasyJet à l'aéroport de Luxembourg.

#### 7.4. RETOUR SUR LA RESTRUCTURATION DE BRUSSELS AIRLINES

En juin, la restructuration de Brussels Airlines revient sur le devant de la scène économique et sociale. Fin 2011, confrontée à une perte de 80 millions d'euros, la direction de Brussels Airlines a annoncé son intention d'élaborer un plan baptisé « Beyond 2012-2013 ». Via une réduction des coûts de plus de 10 % et une augmentation des recettes, ce plan a pour vocation de ramener la compagnie à l'équilibre en 2012 et de la rendre bénéficiaire en 2013. En juin, au vu de l'évolution des résultats de l'entreprise, l'ampleur du plan apparaît totalement insuffisante. La direction envisage en effet une perte de près de 50 millions pour 2012 et, sous la pression de son actionnaire principal, la Lufthansa, elle souhaite prendre des mesures plus fortes. Au même moment, elle licencie une dizaine de personnes « pour des raisons économiques », ce qui a pour conséquence de tendre le climat social. La négociation sociale autour du plan s'interrompt et est remplacée par des « discussions ».

En septembre, les médias tiennent un discours très alarmiste par rapport à la situation de Brussels Airlines, évoquant une « bombe sociale », la « panique à bord » ou un « remède de cheval pour survivre ». Le 26 septembre, la presse se fait l'écho d'un plan de restructuration prévoyant la suppression de près de 700 emplois sur les 3 500 que compte la compagnie. Cette information est immédiatement démentie par le porte-parole de la compagnie, qui parle de pure spéculation. De manière moins nette, É. Davignon précise : « Si vous liez inévitablement la restructuration à la perte automatique d'emplois, je réponds clairement non. Maintenant, si vous parlez d'adaptations visant à garantir le développement futur de la compagnie dans des conditions supportables pour Brussels Airlines et pour son personnel, je réponds

<sup>139</sup> G. HERVEY, P. TURNBULL, *The development of the low cost model in the European civil aviation industry*, s.l., Fédération européenne des travailleurs des transports, 2012, p. 48.

oui. »<sup>140</sup> Le SETCA souligne que les fuites dans la presse pourraient faire partie d'une « tactique de la direction pour faire pression »<sup>141</sup>.

Le lendemain, la perspective d'un licenciement collectif reste évoquée mais son ampleur est revue à la baisse. Faute d'un accord, la compagnie serait amenée à réduire ses effectifs de près de 250 unités. La pression mise sur les travailleurs et les syndicats reste donc maximale. Cependant, pour la direction, la piste du licenciement collectif n'est en rien privilégiée. Elle n'interviendrait qu'en dernier ressort, c'est-à-dire en l'absence d'autres solutions. La direction semble surtout travailler sur des scénarios impliquant une plus grande flexibilité des travailleurs. Selon son président, la compagnie travaille « sur une hypothèse de temps partiel, parce qu'une entreprise, c'est aussi la solidarité ; il faut que tout le monde travaille à la réussite de l'entreprise. L'objectif, c'est donc de garder tous ceux que nous avons en répartissant le travail différemment »<sup>142</sup>. Le « modèle allemand » de flexibilité du temps de travail est alors mobilisé par la direction comme un exemple intéressant à suivre. Au niveau du front commun syndical, la ligne de conduite adoptée est de permettre à la compagnie de survivre tout en maintenant le volume de l'emploi.

Le 8 octobre, la direction de Brussels Airlines présente son nouveau plan. Dans un contexte socio-économique marqué par l'accumulation des pertes d'emploi suite à des fermetures et des restructurations d'entreprises, le nouveau plan n'implique aucun licenciement. Sa philosophie consiste à maintenir l'emploi ou, selon la direction, à jouer sur la « solidarité pour garder tout le monde à bord », tout en atteignant la rentabilité en 2014. Pour ce faire, le plan vise une augmentation de la productivité de 5 à 15 % selon les catégories de personnel, une plus grande flexibilité – à titre d'exemple, les pilotes de 58 ans et plus devront passer à 40 % de leur activité et de leur salaire durant la saison d'hiver et remonter à 85 % pendant la période d'été –, et le gel des augmentations automatiques des salaires au-delà de l'index pendant deux ans. Parallèlement, la Lufthansa, qui détient 45 % du capital de la compagnie, injecterait 100 millions d'euros dans l'entreprise. Brussels Airlines aurait ainsi les moyens de rééquilibrer son offre de transport en augmentant les vols transatlantiques (qui, avec les destinations africaines, sont rentables), tout en réduisant les liaisons européennes (les plus soumises à la concurrence des *low cost*). Brussels Airlines se projette ainsi avec ambition dans l'avenir. Le front commun syndical, qui reconnaît la situation difficile dans laquelle l'entreprise se trouve, réagit positivement à l'annonce du plan. Même si les efforts demandés aux personnels sont importants, il a obtenu satisfaction quant au maintien de l'emploi. En outre, l'existence d'un futur possible pour la compagnie joue un rôle décisif dans la poursuite de la négociation. En termes de calendrier, la direction souhaite boucler pour la fin de l'année au plus tard les discussions avec les organisations syndicales.

Le 11 octobre 2012, après des mois de discussion, la sous-commission paritaire des compagnies aériennes (SCP 315.02) rend un avis unanime concernant les distorsions de concurrence au sein du secteur belge de l'aviation. On peut notamment y lire qu'une « analyse approfondie de la jurisprudence récente au niveau européen, d'une

---

<sup>140</sup> RTBF, Journal télévisé, 26 septembre 2012.

<sup>141</sup> *La Libre Belgique*, 27 septembre 2012.

<sup>142</sup> *Le Soir*, 29 septembre 2012.



part, et le fait que des compagnies étrangères occupent un équipage qui est stationné en Belgique, [d'autre part,] montrent clairement qu'il y a des compagnies qui, à tort et via des constructions de sous-traitance, foulent aux pieds les dispositions impératives du droit du travail belge pour leur équipage occupé en Belgique ». L'avis relève l'exemple de la France, où « l'applicabilité du droit du travail français a été coulée dans une loi nationale en 2006 ». En conclusion, les interlocuteurs sociaux « demandent l'application immédiate du droit du travail belge à toutes les compagnies aériennes qui occupent des équipages basés en Belgique. Ils insistent pour que toutes les autorités belges, notamment la ministre fédérale de l'Emploi (et ses services d'inspection), fassent respecter d'office et immédiatement la réglementation à appliquer »<sup>143</sup>. Il n'est pas sans intérêt de souligner que la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) détient 13 des 15 mandats dévolus à la représentation patronale au sein de la CP 315, ce qui, en termes politiques, confère incontestablement plus de poids à l'avis, tout en marginalisant un peu plus Ryanair<sup>144</sup>.

Dans une interview parue dans *Le Soir* du 6 décembre, É. Davignon souligne que si les négociations sociales réussissent, « nous serons l'une des seules compagnies à réussir un plan d'adaptation à la conjoncture sans aucun licenciement ». Le président de Brussels Airlines se refuse à évoquer une « concurrence déloyale » à propos d'« une compagnie comme Ryanair », car « elle agit dans la légalité en profitant d'une situation objectivement discriminatoire, que la Commission européenne a d'ailleurs reconnue comme telle mais qui ne sera pas corrigée avant 2020 ». Il estime également que le gouvernement « est objectivement en droit de vouloir corriger cette discrimination dont les compagnies belges sont victimes ». Selon lui, il existe « de multiples mesures qui peuvent aller dans ce sens et qui ne sont pas contraires au droit européen, ne serait-ce qu'en tenant compte du fait que le personnel preste plus de la moitié de son temps de travail à l'étranger ». Sans mesures structurelles, c'est la viabilité même de Brussels Airlines qui pourrait être remise en question à terme, estime-t-il. Enfin, É. Davignon indique, pour l'écarter aussitôt, qu'un scénario catastrophe envisage même la faillite de Brussels Airlines et le transfert par Ryanair de ses activités de l'aéroport de Charleroi à celui de Bruxelles.

Un accord social intervient finalement le lendemain. Du côté syndical, on se félicite du maintien de l'emploi tout en insistant sur les « lourds sacrifices sur le plan salarial et de la productivité »<sup>145</sup>. De son côté, la direction souligne qu'elle s'est engagée à ne procéder à aucun licenciement jusqu'à la fin de 2014. Au moment de la conclusion de l'accord social, deux grosses incertitudes pèsent encore sur l'avenir de Brussels Airlines. La première a trait au versement des 100 millions promis par la Lufthansa, la seconde aux mesures gouvernementales visant à mettre fin à la distorsion de concurrence entre les compagnies domiciliées en Belgique et les compagnies qui opèrent à partir de la Belgique sans y être domiciliées. Ces hypothèques sont finalement levées toutes les deux à la mi-décembre 2012. D'une part, la Lufthansa confirme son intervention financière et, d'autre part, le gouvernement s'accorde sur des mesures, telles que des allègements de cotisations sociales pour des prestations à l'étranger,

<sup>143</sup> Sous-commission paritaire des compagnies aériennes, Avis, 11 octobre 2012.

<sup>144</sup> Les deux autres mandats patronaux sont détenus par l'Union professionnelle des représentants des compagnies aériennes de Belgique, qui regroupe les entreprises du secteur.

<sup>145</sup> *Le Soir*, 8 décembre 2012.

pour un montant estimé entre 20 et 30 millions d'euros par an. Ryanair réagit à cette décision en soulignant, d'une part, que si Brussels Airlines avait besoin de fonds, c'était à son actionnaire principal d'intervenir et non au gouvernement belge via des « aides d'État artificielles ou des subsides » et, d'autre part, que les problèmes de Brussels Airlines sont d'abord et avant tout un problème de modèle économique, dans le sens où il s'agit selon sa concurrente d'« une compagnie aérienne à tarif élevé, à coût élevé, à une époque où la plupart des passagers attendent de bas tarifs et une efficacité de service telle que celle fournie par Ryanair à l'aéroport de Bruxelles-Sud Charleroi »<sup>146</sup>.

## 7.5. CONCLUSION

Par rapport au conflit opposant la CNE à Ryanair, l'élément déterminant en 2012 est sans aucun doute le vote du Parlement européen et son adoption par le Conseil. À terme, la réglementation adoptée devrait mettre fin aux pratiques de concurrence déloyale basées sur l'application de règles sociales autres que celle du lieu d'affectation du personnel navigant. C'est donc un pas important qui a été accompli. On peut cependant regretter qu'une période de transition de dix ans ait été laissée aux compagnies pour s'adapter à la nouvelle réglementation. Ce délai est en effet énorme dans un secteur où la concurrence est très vive et où certaines compagnies sont déjà confrontées à d'importantes difficultés. Ces compagnies, qui offrent souvent de meilleures conditions de travail à leur personnel, auront-elles vraiment le temps d'attendre ?

En Belgique, c'est d'ailleurs via les difficultés rencontrées par Brussels Airlines qu'il a été question de Ryanair. La mise en parallèle de ces deux entreprises est intéressante, car celles-ci incarnent les deux modèles actuellement à l'œuvre dans le secteur : les compagnies classiques *versus* les *low cost* (dont Ryanair constitue, selon les auteurs de l'étude commanditée par l'ETF et la Commission européenne, l'exemple le plus extrême). Elles sont aussi illustratives de la concurrence qui peut exister entre ces deux modèles et des effets désastreux du modèle *low cost* sur les conditions de travail dans les compagnies classiques. Enfin, il n'est pas inintéressant de relever le caractère assez atypique de la restructuration intervenue chez Brussels Airlines. Dans un contexte économique profondément marqué, en Belgique, par des fermetures d'outils résultant de restructurations répondant à des logiques purement financières et, en Europe, par d'importantes pertes d'emploi dans le secteur aéronautique (suppression de 5 000 emplois chez Air France, 6 000 chez SAS et 4 500 chez Iberia), la direction de Brussels Airlines a, malgré les menaces de délocalisation, fait le pari de se projeter dans l'avenir tout en restant en Belgique, en maintenant le volume de l'emploi et en utilisant les ressources de la négociation sociale pour dégager des solutions finalement acceptables pour les syndicats et les travailleurs.

---

<sup>146</sup> *Le Soir*, 13 décembre 2012.

## 8. LES MOBILISATIONS DANS LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES

---

Les syndicats belges du transport routier de marchandises ont participé aux journées d'action nationales et européennes organisées en 2012<sup>147</sup>. Hormis cet élément, le principal sujet d'actualité pour ce secteur et pour la conflictualité sociale au sein de celui-ci a concerné le *dumping* social.

Le développement de ce phénomène dans le secteur du transport routier de marchandises, ainsi que son traitement par les organisations syndicales, dépassent largement tant la seule année 2012 que les frontières nationales de la Belgique. Tributaire d'un certain nombre de transformations importantes à long terme dans le transport routier, le *dumping* social fait depuis plusieurs années déjà l'objet de l'inquiétude et des activités des syndicats. La dimension européenne prédomine dans ce conflit : les pratiques patronales incriminées – le remplacement des chauffeurs belges par une main-d'œuvre précaire ressortissante des nouveaux pays membres de l'Union européenne (UE), en particulier d'Europe centrale et orientale – se basent sur la législation européenne en matière d'ouverture du marché du transport international et domestique par route. Les actions des syndicats belges visent donc, outre les employeurs et les autorités nationales, les institutions européennes, et elles s'organisent parallèlement aux niveaux national, transnational et européen. Avant d'analyser les différentes activités syndicales, il convient donc de les situer dans le contexte du processus de transformation et de libéralisation du secteur au niveau européen.

La conflictualité sociale dans le secteur est diffuse et les modes d'action variés. Traditionnellement, les mobilisations dans le secteur du transport routier se distinguent en partie des formes que prennent les conflits sociaux dans beaucoup d'autres secteurs, se traduisant par exemple par des barrages routiers ou par des convois. En outre, les modes d'action varient selon les syndicats. Enfin, la nature particulière du sujet du *dumping* social, ainsi que son caractère européen, multiplient les niveaux d'action. Sans prétendre à l'exhaustivité, ce chapitre relèvera différents moments forts dans l'activité syndicale en 2012.

---

\* Chapitre rédigé par Meike Brodersen.

<sup>147</sup> Concernant la participation à la journée de grève générale contre l'austérité du 30 janvier, cf. le chapitre 1 « La grève générale du 30 janvier » (V. DEMERTZIS) dans le présent volume.

## 8.1. LIBÉRALISATION EUROPÉENNE ET CABOTAGE

À partir 1985, la libéralisation et l'harmonisation européenne du transport routier de marchandises s'est progressivement mise en place : de plus en plus, les règles encadrant l'activité du secteur se sont déplacées des États à l'Europe. En 1990, les critères qualitatifs d'accès à la profession ont été mis en commun (règlement 3572/90/CEE) ; les règles quantitatives, comme les contingents pratiqués dans de nombreux pays, ont été abolies en 1993. Les prix du transport sont devenus libres en Europe le 1<sup>er</sup> janvier 1990 et, le 1<sup>er</sup> janvier 1993, la liberté totale de prestation de services à travers l'Europe a été d'application. Si le transport international en Europe a ainsi été libéralisé, les services de transport domestique (le cabotage) ont à leur tour été ouverts à la concurrence européenne en 1998, mais ils sont restés soumis à certaines limitations. Tandis que certaines des premières étapes de libéralisation du marché européen ont été accueillies favorablement par les organisations patronales et syndicales en Belgique<sup>148</sup>, la libéralisation du cabotage pose aujourd'hui problème pour les travailleurs belges et les syndicats, qui dénoncent son effet néfaste sur l'emploi et les conditions de vie et de travail.

Le règlement européen n° 1072/2009, en vigueur depuis le 14 mai 2010, définit les « règles communes pour l'accès au marché du transport international de marchandises par la route ». Il stipule que « tout transporteur de marchandises par route pour compte d'autrui qui est titulaire d'une licence communautaire » est autorisé à effectuer « jusqu'à trois transports de cabotage consécutifs à un transport international en provenance d'un autre État membre ou d'un pays tiers à destination de l'État membre d'accueil », et cela dans un délai de sept jours après le dernier déchargement du transport international effectué<sup>149</sup>. Durant l'année 2011, la Commission a cependant entamé une procédure d'introduction d'une proposition de révision du règlement européen n° 1072/2009 (établissant des règles communes pour l'accès au marché du transport international de marchandises par route), visant l'ouverture totale du marché domestique. Cela signifierait l'abolition des limites actuelles du cabotage (et non leur maintien et le renforcement de leur application, comme les syndicats l'exigent).

Depuis plusieurs années, les syndicats dénoncent la pratique, de plus en plus courante parmi les entreprises en Belgique et dans les pays voisins, qui consiste à ouvrir des firmes « boîtes aux lettres » (ne développant aucune activité sur le marché local) dans les nouveaux pays membres de l'UE, pour y immatriculer des camions qui n'y rouleront plus jamais et pour recruter des chauffeurs en Europe de l'Est qui travailleront à partir de la Belgique (ou de ses pays voisins) mais qui seront payés au niveau salarial d'un des nouveaux pays membres. Un règlement européen en vigueur depuis 2011 stipule pourtant qu'une activité de transport développée sur place

---

<sup>148</sup> La libéralisation est à l'origine d'une dégradation du travail des chauffeurs belges, qui ont, pour la plus grande partie, perdu l'activité de transport international à grande distance (les « grandes lignes »), pourtant prestigieuse et qui structure le métier, reprise par des chauffeurs de nouveaux pays membres.

<sup>149</sup> Article 8, § 2 du règlement (CE) n° 1072/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 septembre 2009, établissant des règles communes pour l'accès au marché du transport international de marchandises par route, *Journal officiel de l'Union européenne*, L 300, 14 novembre 2009.

est une condition pour établir une entreprise<sup>150</sup>. Plutôt que d'effectuer les trois trajets de cabotage réglementaires et de retourner ensuite dans le pays d'origine, les véhicules restent en Belgique et les chauffeurs, amenés en camionnette, restent généralement trois à douze semaines sur place sans pouvoir retourner à leur domicile. Ces montages impliquent souvent plusieurs pays différents pour un seul emploi, ce qui rend la situation des chauffeurs complexe et peu maîtrisable.

En plus d'un salaire de base au faible niveau du pays d'embauche, ces chauffeurs reçoivent une prime journalière (non prise en compte dans les cotisations sociales) et sont, pour le reste, souvent payés au kilomètre (la prime est généralement de 10 euros par 100 kilomètres), ce qui permet aux employeurs de faire porter l'incertitude de la réalisation du transport par les travailleurs. Ces chauffeurs non résidents sont le plus souvent contraints à passer leurs temps de pause et de repos, y compris pendant les week-ends, dans leur camion (plus rarement dans des baraquements), et cela fréquemment sans avoir accès aux équipements sanitaires nécessaires. Le plus souvent, ils ne sont pas payés pour les activités de chargement et de déchargement (qui sont légalement comptées dans le temps de travail), mais au contraire poussés à enregistrer ce temps comme repos, ce qui permet de dépasser les limites légales des heures de travail.

En février 2012, l'Union belge des ouvriers du transport (UBOT, centrale de la FGTB compétente pour ce secteur) publie son deuxième « livre noir sur le *dumping social* »<sup>151</sup>, un an et demi après le premier volume, dans lequel le syndicat fait état des résultats de sa visite à Bratislava (Slovaquie), où des syndicalistes ont enquêté sur l'existence et les formes de mise en place des sociétés boîtes aux lettres. Une vidéo documentant cette visite est mise en ligne début mars.

## 8.2. LA CAMPAGNE EUROPÉENNE ET LES JOURNÉES D'ACTION

Le 15 juin 2012 marque le début de la campagne européenne sur les conditions de travail et les conditions de vie des chauffeurs professionnels. Celle-ci s'inscrit dans une campagne plus large, coordonnée par la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et portant sur certains sujets centraux, tels que la fatigue, le retour à domicile, le cabotage illégal et les sociétés boîtes aux lettres. Les affiliés de l'ETF s'engagent alors dans une journée d'action européenne, qui consiste principalement à informer les travailleurs. À cet effet, des tracts sont distribués par les syndicats dans des parkings routiers.

Cette campagne européenne vise en premier lieu les institutions européennes et les gouvernements nationaux, plutôt que de s'inscrire dans une conflictualité sociale opposant directement les employeurs et les travailleurs. Cette orientation part du constat qu'il existe des zones grises dans la législation, notamment en ce qui concerne

<sup>150</sup> Règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009, établissant les règles communes à respecter pour exercer la profession de transporteur par la route, et abrogeant la directive 96/26/CE du Conseil, *Journal officiel de l'Union européenne*, L 300, 14 novembre 2009.

<sup>151</sup> Union belge des ouvriers du transport, *Ils viennent de l'Est. Eux s'établissent à l'Est*, tome 2, Anvers, 2012.

le cabotage, et que ce sont celles-ci qui sont exploitées par l'industrie dans la pratique du *dumping* social. Au-delà d'un certain nombre de propositions pour combler ces lacunes dans la législation, les syndicats participant à la campagne exigent l'application rigoureuse des règles existantes, moyennant davantage de contrôles. C'est en outre la proposition envisagée par la Commission de libéraliser totalement les marchés domestiques dans l'UE qui détermine l'agenda à ce niveau. L'opposition à ce projet coïncide avec la mobilisation, au niveau national, autour du *dumping* social, portant sur les mêmes aspects et avec des arguments quasiment identiques.

Point culminant de la campagne 2012 de l'ETF, une manifestation organisée le 9 octobre s'oppose conjointement au *dumping* social existant et à l'ouverture du marché projetée. Pour cette journée d'action européenne, l'ETF appelle à la manifestation dans le quartier européen de Bruxelles. Plusieurs centaines de chauffeurs de différents pays européens se réunissent ce jour-là sur la place du Luxembourg, à pied, accompagnés de quelques camions, et défilent jusqu'au rond-point Schuman où des discours sont prononcés. Cette manifestation vise très clairement et quasi exclusivement la politique et les institutions européennes. Elle est « le point de départ d'une campagne européenne visant à interpeller le Parlement européen, la Commission européenne et les gouvernements nationaux pour améliorer les conditions de travail actuellement désastreuses des non-résidents »<sup>152</sup>. Comme le souligne Milorad Sugic, délégué de la Fédération générale des transports et de l'équipement - Confédération française démocratique du travail (FGTE - CFDT, France) : « Nous nous battons principalement contre le *dumping* social et contre les concurrences déloyales qui ont été organisées (...) par la Commission européenne. Nous ne pouvons plus vivre à conduire nos camions en ayant des salaires indignes. »<sup>153</sup>

Chauffeurs allemands, belges, français, italiens et néerlandais participent à cette action du 9 octobre, qui réunit les syndicalistes à travers tout le spectre des organisations syndicales. On remarque particulièrement la participation du syndicat polonais NSZZ Solidarność, qui rejoint le cortège à Bruxelles avec une trentaine de manifestants. L'après-midi, des représentants des syndicats rencontrent des membres du Parlement européen et de la Commission.

En appui à cette campagne, l'ETF présente en octobre 2012 un rapport sur les conditions de vie et de travail des conducteurs professionnels<sup>154</sup>. Ce document synthétise la première vague de résultats des entretiens menés depuis 2008, avec notamment la participation des syndicats belges, avec des chauffeurs non résidents sur des parkings routiers (et dans des entreprises)<sup>155</sup>. Le rôle des délégations nationales consistait notamment à choisir les lieux de l'enquête, d'en organiser les aspects logistiques et de superviser son déroulement. Sur la base des réponses des chauffeurs au questionnaire, le rapport révèle par exemple que 80 % des chauffeurs interrogés affirment souffrir de fatigue mais ne le rapportent pas à leur employeur par

<sup>152</sup> Roberto Parillo (CSC-Transcom), président de la section transport routier de la Fédération européenne des travailleurs des transports, cité par RTBF, [www.rtbef.be](http://www.rtbef.be), 9 octobre 2012.

<sup>153</sup> Journal parlé de 13h de La Première-RTBF, 9 octobre 2012.

<sup>154</sup> Fédération européenne des travailleurs des transports, *Esclavage moderne dans une Europe moderne ?*, Bruxelles, 2012.

<sup>155</sup> L'enquête a été menée, chaque fois avec la participation des syndicats nationaux, en Autriche, en Belgique, au Danemark, en France, en Italie, dans les pays baltes, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

peur de perdre leur emploi. Outre dénoncer les conséquences du *dumping* social, l'enquête a pour objectif de fournir des données à la Commission européenne, dans l'espoir de peser sur le volet social de son étude d'impact – obligatoire dans la procédure de proposition entamée – et d'arrêter, ou du moins d'infléchir, les plans de libéralisation du marché. Dans la brève présentation que fait la Commission de son étude d'impact le 17 janvier 2013, les propositions avancées durant les campagnes de 2012 et les constats tels que ceux publiés par l'UBOT et l'ETF ne sont cependant pas repris, à la déception des syndicats mais également du patronat.

### 8.3. LES ACTIONS BELGES DANS LE PORT DE ZEEBRUGES

Les mobilisations dans le secteur du transport routier prennent souvent des formes bien particulières, liées aux modes d'exercice du métier, à sa mobilité et aux types d'espace dans lesquels il évolue. Ainsi, les barrages routiers des années 1980 et 1990 représentent une technique collective consistant à « retenir ses semblables »<sup>156</sup>, et les lieux choisis pour la mise en place de ces actions collectives sont ceux où les routiers se retrouvent, où ils sont à l'arrêt suite à des contrôles ou des activités de chargement, ou dans des lieux de sociabilité<sup>157</sup>. Outre les points-clés de passage, les nœuds du réseau routier du transport et les entreprises (dans le cas de conflits plus isolés), les grandes zones de transport peuvent devenir des lieux stratégiques pour l'action syndicale, permettant à la fois d'attirer l'attention sur les lieux phares de l'activité professionnelle, de rassembler les chauffeurs et d'avoir un certain impact sur l'activité du secteur, en bloquant un des points centraux qui lui sont spécifiques (à l'inverse du système routier emprunté par la population au sens large). Les ports d'Anvers et de Zeebruges comprennent tous deux des zones de transport importantes ; comme les années précédentes, le port de Zeebruges est en 2012 le lieu d'actions syndicales, portant notamment sur le *dumping* social et sur les conditions de travail des chauffeurs routiers.

Le 23 janvier 2012, les trois organisations syndicales mènent une action dans le port de Zeebruges contre le *dumping* social, exigeant que les chauffeurs d'Europe de l'Est soient payés au même salaire que leurs collègues belges. Lors de la grève générale du 30 janvier, le port de Zeebruges est fermé par les syndicats, qui participent à la journée en verrouillant les accès à plusieurs zones dédiées au transport. Dans le cadre de la journée d'action européenne de la CES et de l'ETF du 29 février 2012, 150 à 200 militants de l'UBOT procèdent pendant deux heures à un blocage filtrant de la zone de transport du port de Zeebruges, refusant le passage aux poids lourds. Sur place, les militants brûlent symboliquement cinquante boîtes aux lettres en carton<sup>158</sup>. Ils revendiquent à cette occasion l'égalité de salaire et de conditions de travail pour les chauffeurs de l'Est, une réglementation du cabotage plus sévère, l'application du retour au pays d'origine après trois transports, l'application effective de la directive

<sup>156</sup> Et non pas à « bloquer les routes » comme cela était présenté par les médias.

<sup>157</sup> G. COURTY, « Barrer, filtrer, encombrer : les routiers et l'art de retenir ses semblables », *Cultures & Conflits*, n° 12, 1993.

<sup>158</sup> *Het Nieuwsblad*, 1<sup>er</sup> mars 2012.

relative au détachement et de la déclaration Limosa<sup>159</sup>, ainsi qu'un salaire minimum européen et des normes fiscales égales au niveau européen pour toutes les entreprises de transport<sup>160</sup>.

#### 8.4. L'INCENDIE DE WINGENE ET SES SUITES JUDICIAIRES ET POLITIQUES

Le sujet du *dumping* social et de la concurrence des chauffeurs venant d'Europe de l'Est fait surtout surface dans le débat public belge à partir du 1<sup>er</sup> avril 2012, jour où deux chauffeurs de poids lourds polonais décèdent dans l'incendie, à Wingene (province de Flandre occidentale), d'un hangar qui faisait pour eux office de logement de fortune.

Pour les syndicats, cet incident constitue l'occasion de réaffirmer face aux médias leurs positions à ce sujet – malgré leur refus d'instrumentaliser les décès au bénéfice de la campagne. Les syndicalistes interrogés se montrent peu surpris : « Nous avons prévenu à de nombreuses reprises que ce genre de choses risquaient de se produire. (...) Très régulièrement, les chauffeurs étrangers vivent dans notre pays dans des conditions difficiles, en ce qui concerne tant le confort que la sécurité. »<sup>161</sup> Si, pour les syndicats, l'incident s'inscrit plutôt dans la continuité de conditions de vie et de travail insoutenables pour les chauffeurs non résidents et ne donne pas lieu à des grèves ou à des manifestations, il confère une attention publique et médiatique au sujet, conduisant des responsables politiques à se positionner.

À cette occasion, le secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale et fiscale, John Crombez (SP.A), met en avant sa volonté de se charger de la question de la responsabilité en cascade des entreprises en cas de fraude et de celle des faux indépendants. La CSC Transcom réagit en accusant l'État belge de ne pas avoir appliqué les lois en la matière en omettant la définition de faux indépendants dans la transposition dans le droit belge, en octobre 2011, de la directive européenne sur le temps de travail. Le syndicat menace de porter plainte auprès de la Commission européenne<sup>162</sup>. Dans la foulée de l'incendie de Wingene, les syndicats obtiennent pour les 16 et 17 avril une réunion avec John Crombez et avec le secrétaire d'État à la Mobilité, Melchior Wathelet (CDH), au sujet des faux indépendants et des emplois illégaux. Lors de sa rencontre avec les syndicats, J. Crombez indique « que le Parlement a approuvé trois lois sur la responsabilité individuelle des donneurs d'ordre et que des mesures sur la problématique des faux indépendants ont été envoyées au Conseil d'État »<sup>163</sup>.

L'incident de Wingene attire aussi l'attention sur l'attaque en justice de l'employeur d'un certain nombre de chauffeurs roumains travaillant pour des firmes slovaques à partir du port d'Anvers et logés dans des conteneurs sur place. Pendant la dernière

<sup>159</sup> La déclaration Limosa, mise en place par la Banque carrefour de la sécurité sociale, est la déclaration obligatoire (en ligne) pour les ressortissants étrangers travaillant temporairement en Belgique.

<sup>160</sup> Union belge des ouvriers du transport, Communiqué de presse, 29 février 2012.

<sup>161</sup> Frank Moreels, secrétaire fédéral de l'UBOT, cité par *La Dernière Heure*, 2 avril 2012.

<sup>162</sup> *La Libre Belgique*, 4 avril 2012.

<sup>163</sup> *Le Soir*, 17 avril 2012.



semaine de novembre 2012, un procès entamé l'année précédente à l'initiative de la CSC Transcom est porté pour la première fois devant le tribunal du travail. Trois chauffeurs roumains, recrutés par le biais d'une filiale boîte aux lettres de la firme anversoise à Bratislava, attaquent leur employeur en justice pour réclamer *a posteriori* une rémunération selon le niveau salarial belge. Dans le cas précis, les chauffeurs effectuaient des transports en France, aux Pays-Bas et en Allemagne depuis le port d'Anvers, sans retourner à leur domicile. Leur employeur leur refusait les primes de fin d'année, les congés payés et l'assurance hospitalisation, et retenait des mois de leur salaire sous différents prétextes. Il les contraignait par ailleurs à enfreindre la réglementation concernant les heures de conduite légales en manipulant le tachygraphe (système qui permet de contrôler les heures de conduite et de travail effectuées), tout en refusant de prendre en charge les milliers d'euros d'amende que les chauffeurs risquaient en cas de contrôle – tout cela sous menace de licenciement. Le syndicat entend mobiliser ce procès comme un cas exemplaire, ayant pour objectif de produire une jurisprudence en la matière. Un des chauffeurs est licencié suite à son contact avec la CSC <sup>164</sup>.

Le recours à la justice peut paraître un levier inhabituel dans le cadre de l'action syndicale. Dans le cas des chauffeurs non résidents du port d'Anvers (et plus généralement, dans le transport routier belge), cela s'explique par deux conditions bien particulières qui le distinguent d'autres types de conflits sociaux. Premièrement, ce qui est dénoncé par les organisations syndicales sont des infractions récurrentes par les employeurs à des lois déjà existantes qui s'avèrent inefficaces faute de contrôles et de suites juridiques. Deuxièmement, la problématique du *dumping* social et les discours syndicaux à son sujet portent simultanément sur les pertes d'emploi de chauffeurs routiers belges et sur le traitement injuste des chauffeurs non résidents en termes de salaire et de conditions de vie et de travail. Le recours à la justice pour les chauffeurs étrangers, non syndiqués et victimes du chantage patronal est intimement lié à la question du *dumping* social et à celle des emplois belges.

## 8.5. LA MANIFESTATION DU 24 SEPTEMBRE 2012

Peu avant la manifestation européenne du 9 octobre, l'UBOT co-organise le 24 septembre 2012 une manifestation contre le *dumping* social, en collaboration avec des syndicats étrangers. Des convois de camions (et d'autres véhicules) partent, en « opération escargot » <sup>165</sup>, depuis cinq parkings autoroutiers belges – Everberg (sur l'E40 depuis Liège), Waarloos (sur l'E19 depuis Anvers), Wetteren (sur l'E40 depuis Gand), Aische-en-Refail/Perwez (sur l'E411 depuis Namur), Orival-Nivelles/Ittre (sur l'E19 depuis Nivelles) – en direction de Bruxelles, en ralentissant à 50 km/h à partir d'une distance de 50 kilomètres de la capitale. Les manifestants belges sont rejoints dans les convois par des syndicalistes des pays voisins. À la manifestation participent, en plus de l'UBOT

<sup>164</sup> *De Standaard*, 26 novembre 2012.

<sup>165</sup> L'action est décrite, sur le site consacré à son organisation ([www.stopsocialdumping.net](http://www.stopsocialdumping.net)), comme une « grève perlée ».

et de la CGSLB<sup>166</sup>, notamment des syndicats français (CGT), néerlandais (FNV-Bondgenoten, avec des affiliés en grand nombre), luxembourgeois (OGBL) et allemand (ver.di), mais aussi les organisations de chauffeurs indépendants belge Owner Drivers United et néerlandais VERN.

Les convois aboutissent au Heysel, à Bruxelles, où les discours des organisateurs dénoncent la pratique de création de sociétés boîtes aux lettres et l'élimination d'emplois locaux, tout en soulignant que les syndicats ne s'opposent pas aux chauffeurs concernés venant des pays d'Europe de l'Est. On y souligne le soutien de membres du Parlement européen (notamment Saïd El Kadraoui, du groupe S&D) et du secrétaire d'État J. Crombez. La manifestation s'adresse en effet simultanément aux employeurs et aux organisations patronales, aux autorités nationales et aux parlementaires belges et européens, rendant compte de la complexité du sujet et de la distribution des responsabilités et des interlocuteurs à plusieurs niveaux. Frank Moreels, responsable de l'UBOT, déclare : « J'espère qu'ils ont compris le message, (...) ici à Bruxelles à la rue de la Loi, (...) ici à Bruxelles et à Strasbourg, au Parlement européen, (...) que les fédérations patronales l'ont compris : cela ne peut plus durer. Notre patience est à bout. »

## 8.6. CONCLUSION

Plusieurs enseignements peuvent être tirés de ce panorama.

### 8.6.1. Européanisation des mouvements et diversité des actions

Tant dans leur visée que dans les formes d'organisation des mobilisations en 2012, prédomine une dimension européenne qui ajoute de la complexité au travail syndical et multiplie les niveaux d'action. Tandis que l'UBOT dénonce explicitement le *dumping* social en insistant sur les pertes d'emploi en Belgique, l'ETF, en tenant compte des souhaits des syndicats des pays d'Europe de l'Est, s'efforce d'éviter les stigmates associés au *dumping* social et d'axer ses campagnes sur les conditions de travail et les conditions de vie des chauffeurs afin de fournir une thématique fédératrice pour tous les affiliés européens. Tout en soutenant les mobilisations des organisations syndicales belges, l'ETF est ainsi limitée dans son champ d'action. On distingue les mobilisations européennes des actions internationales, ces dernières réunissant avant tout des pays voisins en Europe occidentale, comme cela a été le cas de la manifestation du 24 septembre 2012. Il est intéressant de remarquer qu'au niveau du syndicalisme européen, les syndicats belges jouent un rôle important et particulièrement actif – non seulement de par leur proximité géographique avec les institutions européennes et leur accès facilité aux ressources et aux autorités locales, mais aussi en raison de leur position centrale en Europe et de leur rôle de médiateur entre les traditions syndicales du nord et du sud<sup>167</sup>.

<sup>166</sup> Pour sa part, la CSC a pris la décision de ne pas participer à cette manifestation.

<sup>167</sup> N. HILAL, *L'eurosyndicalisme par l'action. Cheminots et routiers en Europe*, Paris, L'Harmattan, 2007, p. 276.

Il convient par ailleurs de noter la grande variété de répertoires d'action auxquels ont fait appel les organisations syndicales nationales et européennes. Liant l'injustice salariale dans le cas des chauffeurs non résidents et les pertes d'emploi de ses membres, la CSC encourage les travailleurs roumains à saisir les tribunaux, le recours à la justice comme moyen d'action collective étant pourtant inhabituel pour une organisation syndicale<sup>168</sup>. L'UBOT a mis en œuvre des formes d'action de communication généralement plutôt associées aux ONG (comme la publication de vidéos d'enquête en Slovaquie ou le brûlage symbolique de boîtes aux lettres dans le port de Zeebrugge). Plutôt que d'influencer le rapport de forces vis-à-vis des employeurs dans un conflit social, ces actions visent à attirer l'attention du public et des responsables politiques. Tandis que la manifestation du 24 septembre, transnationale et réunissant des travailleurs de pays voisins, fait appel au répertoire plus spécifique au transport routier – en organisant des convois de grève perlée s'approchant en étoile de la capitale et se réunissant avec les véhicules sur un parking aux abords de la ville –, celle du 9 octobre reprend le même procédé que d'autres manifestations syndicales (défilant surtout à pied avec des banderoles) et met plus explicitement en scène le fait qu'elle vise les institutions européennes, en cantonnant le trajet au quartier européen. L'europanisation des activités syndicales a en effet contribué à multiplier les formes d'action mobilisées dans les conflits sociaux et a doté les organisations syndicales de nouvelles ressources<sup>169</sup> (comme la centralisation d'information et la coordination opérée par l'ETF) et de nouveaux champs d'action (comme le dialogue et la mise à disposition d'informations envers la Commission européenne, ainsi que des interactions avec des membres du Parlement européen).

### 8.6.2. Le rapport entre travailleurs et employeurs

Les différentes actions syndicales menées durant l'année 2012 soulignent l'ambiguïté des rapports entre syndicats et patronat, entre travailleurs et employeurs, quant aux mobilisations et conflits dans le transport routier. Ce rapport particulier marque le secteur depuis ses débuts, et a fait l'objet d'importantes transformations durant les dernières décennies. Jusqu'au début des années 1990, entre autres du fait de l'ambition répandue de devenir patron-chauffeur, le secteur se caractérisait par la « convergence des points de vue entre salariés et employeurs » et leur opposition conjointe à l'intervention de l'État<sup>170</sup>. Suite à l'instauration du fonctionnement en flux tendu et surtout à la mise en place des régulations des temps de travail et de la rémunération en fonction du temps travaillé, les intérêts des employeurs et des chauffeurs se sont progressivement distingués, avec la séparation entre l'organisation du travail et son exécution<sup>171</sup>.

<sup>168</sup> J. VANDEWATTYNE, « Le conflit pour l'amélioration des conditions de travail du personnel navigant de Ryanair », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2135-2136, 2012, p. 104.

<sup>169</sup> N. HILAL, *L'eurosyndicalisme par l'action*, op. cit.

<sup>170</sup> *Ibidem*, p. 87.

<sup>171</sup> H. DESFONTAINES, « Apprentissage des normes temporelles du travail salarié, un nouveau défi pour les chauffeurs routiers », in D. LINHART, A. MOUTET, *Le travail nous est compté, la construction des normes temporelles du travail*, Paris, La Découverte, 2005, p. 196-217.

En 2012, les conflits sociaux s’opposant à des employeurs précis se font de manière indirecte, à travers le recours à la justice pour les cas des chauffeurs venant des nouveaux pays membres – la menace qui pèse sur les emplois des chauffeurs belges étant directement tributaire de l’exploitation que subissent les chauffeurs non résidents. De manière plus générale, l’opposition aux employeurs relève plutôt d’une logique de dénonciation des « moutons noirs » et de la volonté d’éradiquer du marché les « pommes pourries »<sup>172</sup>. La « concurrence déloyale » touche en effet également les employeurs qui tentent de stabiliser leur main-d’œuvre locale. La confrontation entre patronat et syndicats ne peut guère s’avérer concluante tant que les employeurs affirment l’impossibilité de rester dans le secteur tout en respectant la loi. En dénonçant la pression exercée par les donneurs d’ordre qui souhaitent faire du transport routier un service à bas prix, transporteurs et travailleurs font de ces donneurs d’ordre un « ennemi commun », à tout le moins au niveau européen. Dans l’opposition contre le projet d’ouverture totale du marché européen du transport, l’ETF et l’IRU<sup>173</sup> font front commun contre la Commission européenne en soutenant le constat que le marché européen n’est pas prêt pour la libéralisation et qu’il nécessite une harmonisation des conditions sociales et fiscales.

### 8.6.3. La revendication en faveur de davantage de contrôles

Une des revendications centrales des syndicats belges et européens pour éliminer le *dumping* social est l’application effective des lois existantes, moyennant davantage de contrôles et de sanctions. Cela signifie un certain brouillage entre les rôles de la police et de l’inspection sociale à ce sujet – c’est la police qui est chargée de la vérification des données enregistrées par les tachygraphes numériques à bord des camions sur les autoroutes, et qui est équipée pour cela. Mais les syndicats proposent également une augmentation des moyens attribués à l’inspection du travail et à la lutte contre la fraude, permettant d’identifier et de poursuivre les entreprises pratiquant la concurrence déloyale. Au-delà de cela, l’ETF se prononce en faveur d’une mesure qui intégrerait les trajets géographiques réellement effectués dans les données vérifiées lors des contrôles des tachygraphes, afin de sanctionner le non-respect des règles de cabotage. Cela représente non seulement une croissance quantitative mais un changement qualitatif important de la surveillance du travail des chauffeurs routiers. Visant à défendre les emplois locaux, ces revendications surprennent quelque peu, vu le rejet répandu parmi les chauffeurs de la multiplication des dispositifs de surveillance. Celle-ci est en tension avec l’autonomie dans la conception et l’exécution du travail, qui constitue traditionnellement l’un des fondements du métier de chauffeur et son attrait.

---

<sup>172</sup> *De Standaard*, 26 novembre 2012.

<sup>173</sup> International Road Transport Union, organisation patronale des transports par la route.

## Derniers numéros parus

- 2171 Le processus d'adhésion de l'Islande à l'Union européenne  
Nicolas Stéfanski
- 2170 L'harmonisation des délais de préavis  
Pauline Knaepen
- 2168-2169 La négociation sectorielle dans l'enseignement  
Sylvie Kwaschin
- 2166-2167 Le régime des mandats dans l'administration wallonne  
Maxime Petit Jean
- 2164-2165 La politique commerciale européenne et les pays en développement  
Inès Trépant
- 2162-2163 La démographie des communes belges de 1980 à 2010  
Jean-Pierre Grimmeau, Jean-Michel Decroly et Isaline Wertz
- 2160-2161 La réforme Obama du système américain de soins de santé  
Renaud Witmeur, Daniel Désir et Florence Hut
- 2158-2159 La recomposition du paysage bancaire belge depuis 2008  
Anne Vincent
- 2156-2157 Les agences de notation  
Fabienne Collard
- 2154-2155 La prépension conventionnelle (1974-2012)  
Thibaut Claes
- 2152-2153 Obtention de la nationalité et volonté d'intégration  
Delphine de Jonghe et Marie Doutrepoint
- 2150-2151 La préparation des élections communales et provinciales  
du 14 octobre 2012  
Pierre Blaise, Vincent de Coorebyter et Jean Faniel
- 2148-2149 La nouvelle gouvernance économique européenne  
Christophe Degryse

---

## CENTRE DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SOCIO-POLITIQUES

CRISP

**Fondateur :** Jules Gérard-Libois

**Président :** Vincent de Coorebyter

**Équipe de recherche :**

Étienne Arcq, Pierre Blaise (*secrétaire général*), Fabienne Collard, Vincent de Coorebyter (*directeur général*), Jean Faniel (*directeur général adjoint*), Christophe Goethals (*coordinateur du secteur Économie*), Cédric Istasse, Anne Vincent, Marcus Wunderle

**Conseil d'administration :**

Louise-Marie Bataille, Jacques Brassinne de La Buissière (*vice-président honoraire*), Vincent de Coorebyter (*président*), Francis Delpérée, Hugues Dumont, Éric Geerkens, José Gotovitch, Nadine Gouzée, Serge Govaert, Laura Iker, Patrick Lefèvre, Roland Michel (*administrateur délégué*), Michel Molitor (*vice-président*), Solveig Pahud, Pierre Reman, Robert Tollet (*vice-président*), Els Witte, Paul Wynants