

La Question du Mois

Mars 2015

J'entends régulièrement parler de manifestations ou de grèves. Quelle attitude dois-je adopter par rapport à mes travailleurs ? Dois-je les rémunérer s'ils ne viennent pas travailler en raison de la grève ?

■ 1. Qu'est ce qu'une grève ? ■

Dans la législation belge, aucune disposition ne définit la notion de grève. Est cependant considérée comme telle un arrêt temporaire de travail qui est décidé volontairement par des travailleurs en vue d'obtenir satisfaction sur une ou plusieurs revendications. En conséquence de quoi, le contrat de travail est en principe **suspendu**.

■ 2. Faut-il rémunérer les travailleurs qui participent à la grève ? ■

L'employeur ne sera **pas** tenu de rémunérer le travailleur qui participe à la grève. Si ce travailleur est affilié à un syndicat, il pourra bénéficier d'une **indemnité journalière de grève**, pour autant que l'arrêt de travail ait été annoncé et autorisé par son syndicat.

■ 3. Et les travailleurs qui n'y participent pas ? ■

Bien entendu, le travailleur qui ne participe pas au mouvement et qui exécute normalement ses prestations sera **rémunéré normalement**.

La solution est moins évidente en ce qui concerne le travailleur qui ne participe pas à la grève mais qui ne peut se rendre sur son lieu de travail (piquet de grève sur le chemin du travail, etc.) ou celui qui est présent sur son lieu de travail, mais dont l'exécution des prestations est rendue impossible en raison de la grève.

Dans les deux cas, l'employeur n'est en principe **pas** tenu de verser la rémunération journalière pour les heures non prestées.

Toutefois, en cas de grève des transports publics ne permettant pas au travailleur d'accéder à son lieu de travail (ou avec retard), l'employeur sera tenu de payer la rémunération du travailleur mais uniquement si la grève était imprévisible et que le

travailleur n'en avait pas connaissance lorsqu'il a quitté son domicile.

Si la grève était annoncée dans la presse, le travailleur n'est pas pris au dépourvu. Il a alors l'obligation de tout mettre en œuvre pour se présenter au travail à l'heure habituelle.

Le travailleur qui est empêché d'accéder à son lieu de travail en raison d'un piquet de grève aux abords de son entreprise ou du zoning au sein duquel elle se trouve sera considéré comme étant arrivé sur son lieu de travail mais empêché de travailler. Il n'aura donc pas droit à sa rémunération journalière garantie.

Le travailleur qui ne peut se rendre sur son lieu de travail, pourrait, sous certaines conditions, bénéficier d'une **intervention de l'Onem**. Il appartiendra au comité de gestion de l'Onem de se prononcer sur l'octroi d'allocations de chômage temporaire aux travailleurs non-grévistes.

En ce qui concerne le travailleur présent sur son lieu de travail, mais dont l'exécution des prestations est rendue impossible en raison de la grève, il s'agira d'un cas de **chômage temporaire pour cas de force majeure**. Des formalités devront être entreprises auprès de bureau de l'Onem compétent.

■ 4. Concrètement, que peut faire l'employeur pour assurer l'exécution du travail dans son entreprise ? ■

L'employeur n'a pas l'obligation d'avertir ses travailleurs qu'une journée de grève est annoncée mais, s'il le fait, cela pourrait permettre aux travailleurs de s'organiser.

L'employeur pourra organiser du télétravail ou confier d'autres tâches aux travailleurs empêchés, en raison de la grève, d'effectuer les prestations normales.

Par contre, il ne pourra pas faire appel à des intérimaires. En effet, les bureaux de travail intérimaire ne peuvent pas mettre ou maintenir des intérimaires au travail dans une entreprise affectée par une grève.

S'il souhaite faire respecter ses droits, l'employeur dispose du recours judiciaire (action en référé) qui pourrait lui permettre d'obtenir la cessation immédiate des atteintes portées à ses droits (droit de propriété) et à ceux de ses travailleurs (droit au travail, droit à la rémunération) sous peine d'astreinte ainsi que la réparation des dommages qui lui auraient été causés par des actes illégaux.

■ 5. Peut-on licencier un travailleur gréviste ? ■

Le travailleur ne peut être licencié en raison de sa participation à la grève, laquelle est un droit. Le contrat de travail étant suspendu, le travailleur ne pourra pas être licencié pour inexécution de ses obligations contractuelles.

Toutefois, le fait de participer à une grève ne constitue pas une forme de protection contre le licenciement.

N'hésitez pas à contacter le service juridique du secrétariat social pour plus d'informations.