

Le « service minimum » de la SNCB validé par la Cour constitutionnelle (à deux mots près)

Le 08 juin 2020

Secteur public

Plusieurs syndicats avaient introduit un recours en annulation à l'encontre de la loi du 29 novembre 2017 relative à la continuité du service de transport ferroviaire de personnes en cas de grève. Ils faisaient notamment valoir que le système de signalement et de (ré)organisation des services de la SNCB en cas de grève, instauré par cette loi, portait atteinte au droit de grève des cheminots. Dans son arrêt du 14 mai 2020, la Cour constitutionnelle rejette leur recours pour l'essentiel.

Contexte

La loi du 29 novembre 2017 relative à la continuité du service de transport ferroviaire de personnes en cas de grève vise à organiser l'offre de transport en cas d'annonce d'une grève, en fonction des effectifs disponibles. La loi ne crée pas un service minimum : elle impose aux agents de déclarer à l'avance s'ils souhaitent participer à la grève, de façon à déterminer le nombre d'agents non-grévistes et à fournir aux usagers une offre de transport adaptée.

L'offre de transport adaptée est basée sur la participation volontaire des agents non-grévistes faisant partie d'une des catégories professionnelles opérationnelles considérées comme essentielles. Il n'y a pas de réquisition des membres du personnel.

Pour permettre l'organisation de cette offre adaptée, la loi crée deux obligations :

- D'une part, un délai de préavis minimal de huit jours ouvrables doit être respecté entre le dépôt du préavis de grève et le début de la grève ;
- D'autre part, sauf motif valable, les membres du personnel, appartenant aux catégories professionnelles opérationnelles considérées comme essentielles, doivent informer au plus tard 72 heures avant le début de la grève de leur intention définitive de participer ou non à chacun des jours de grève. Ils peuvent modifier leur déclaration au plus tard 48 heures avant chaque jour de grève s'ils ne souhaitent plus y participer, et au plus tard 72 heures avant chaque jour s'ils souhaitent finalement faire grève. Les membres du personnel qui ne communiquent pas leur intention dans les délais ou qui ne respectent pas leur intention déclarée s'exposent à une sanction disciplinaire.

La loi interdit en outre aux membres du personnel de contrarier la fourniture de l'offre de transport adaptée, et en particulier de bloquer l'accès aux lieux de travail pour le personnel non-gréviste.

Des syndicats ont introduit des recours en annulation contre cette loi devant la Cour constitutionnelle, considérant notamment que l'obligation de respecter un délai de préavis de huit jours ouvrables, l'obligation de déclarer à l'avance son intention de faire grève ou non, et l'interdiction des piquets de grève sont incompatibles avec le droit de grève.

Décision de la Cour constitutionnelle

La Cour commence par rappeler que le droit de grève est un moyen de pression essentiel pour assurer l'exercice effectif du droit des syndicats de mener des négociations collectives avec l'employeur, et qu'il est donc protégé au même titre que la liberté syndicale elle-même. Ce droit n'est toutefois pas absolu : il peut être soumis à certaines conditions et faire l'objet de restrictions, par exemple en vue d'assurer un service minimum dans les services publics qui, sans être essentiels, sont d'une importance primordiale (comme les chemins de fer).

A propos de la loi du 29 novembre 2017, la Cour considère qu'elle n'instaure pas un « service minimum » à proprement parler, puisqu'elle ne garantit pas une offre de transport minimale en cas de grève, mais elle entraîne néanmoins une ingérence dans le droit de grève. Cette ingérence doit donc poursuivre un but légitime et être proportionnée.

A cet égard, l'exigence d'un délai de préavis minimal de huit jours se justifie pour permettre à chaque agent de bénéficier d'un délai de réflexion raisonnable avant de communiquer son intention de faire grève ou non. L'obligation de déclaration préalable incombant aux agents doit, quant à elle, permettre de mettre en place, dans un laps de temps limité, une offre de transport adaptée présentant toutes les garanties requises, notamment sur le plan de la sécurité, et de communiquer en temps utile les modalités de l'offre aux usagers.

La Cour insiste sur le fait que la participation au service est volontaire, aucun système de réquisition n'étant instauré. Tout agent garde donc la liberté

de participer à la grève, à condition toutefois de communiquer son intention dans le délai requis.

La menace d'une sanction disciplinaire en cas de non-respect de l'obligation de déclaration est, selon la Cour, pertinente et raisonnablement justifiée pour garantir l'effectivité du mécanisme, moyennant la réserve qu'elle juge disproportionnée de sanctionner un agent qui n'aurait pas communiqué son intention de ne pas participer à la grève et, partant, de travailler.

Enfin, l'interdiction de faire obstacle à la fourniture de l'offre de transport adaptée, par exemple en bloquant l'accès aux lieux de travail ou en commettant des actes violents contre le personnel non-gréviste ou contre les usagers, est pertinente et proportionnée pour garantir la mise en œuvre de cette offre et la continuité du service, jugé primordial. Elle n'empêche pas d'organiser des piquets de grève pacifiques ou d'autres actions de sensibilisation pacifiques.

Les organisations syndicales mettaient également en cause le respect du droit à la vie privée des agents dans la mesure où la loi entraînait le traitement de données à caractère personnel relatives à l'appartenance syndicale. Pour la Cour, la collecte des données est nécessaire pour des motifs d'intérêt public important, à savoir l'organisation d'une offre de transport adaptée en cas de grève. Le traitement des données, même à les considérer comme « sensibles » au sens du RGPD, est donc licite et entouré de garanties appropriées visant à s'assurer de leur traitement confidentiel.

Que retenir ?

Dans la mesure où le service de transport ferroviaire peut être considéré comme un service primordial, le législateur pouvait mettre en place un mécanisme permettant de connaître à l'avance le nombre d'agents qui participeront ou non à la grève, pour pouvoir organiser l'offre et en informer les usagers.

Il est néanmoins disproportionné de solliciter des agents non-grévistes qu'ils se signalent sous peine de sanction disciplinaire.

Source : Cour const., 14 mai 2020, n° 67/2020.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be