

<sup>1</sup> Voir par ex. *Mif'aley Tachanot Ltd. v. Israel Yaniv*, 33 P.D.A. 389 (1996) (National Labour Court) ; Loi de 1957 sur les conventions collectives, telle qu'amendée en 2001, s. 33h et ff.

<sup>2</sup> Loi de 1957 sur les conventions collectives, s. 3.

Le taux de syndicalisation en Israël a connu la chute la plus drastique des pays de l'OCDE, passant d'environ 85% dans les années 1980 à 45% en 2000 puis à 25% en 2012. En réponse, au cours des dernières années, le *Histadrut* – qui est le principal syndicat d'Israël) a intensifié ses efforts pour syndicaliser les travailleurs dans de nouveaux secteurs. Au même moment, un nouveau syndicat, *Ko'ach La'ovdim* (« Le pouvoir aux travailleurs »), a été fondé en 2007 et a réussi à générer un enthousiasme populaire pour le syndicalisme. Les syndicats ont semblé faire un retour en force, dans une certaine mesure. Cependant, les employeurs ne l'ont pas accepté sans lutter. Plusieurs d'entre eux ont fortement résisté aux tentatives de syndicalisation, y compris en utilisant des méthodes « antisyndicales » importées des États-Unis. Même si la loi était claire à ce sujet, du moins depuis les années 1990, et stipulait que les employeurs ne pouvaient pas activement interférer avec la liberté d'association<sup>1</sup>, elle s'avérait très difficile à appliquer en pratique.

Les luttes du *Histadrut* ont atteint leur apogée à l'été 2012 avec la campagne de syndicalisation chez *Pelephone Communications Ltd.*, première société de téléphonie mobile d'Israël et toujours une des plus grosses sociétés du secteur, employant environ 4 000 personnes. Membre du secteur des services de la « nouvelle économie », et employant principalement des jeunes relativement instruits, le secteur de la téléphonie mobile était hautement convoité par le syndicat. L'époque était également propice à la syndicalisation : de vastes réformes introduites par le gouvernement avaient considérablement intensifié la concurrence dans le secteur, réduisant les marges et créant des perspectives de licenciements collectifs. Les travailleurs avaient donc particulièrement besoin de protection. De son côté, la société craignait de perdre sa flexibilité de gestion, et en particulier de compromettre son avantage concurrentiel dans ce secteur non syndicalisé. Ceci a donné lieu à une lutte acharnée.

Le droit du travail israélien est basé sur une représentation syndicale exclusive mais ne fixe aucune procédure de certification de représentativité. Il n'existe qu'une règle unique et simple dans la législation : pour devenir un syndicat représentatif, avec le pouvoir de représenter les travailleurs lors de négociations collectives et de grèves, un syndicat doit avoir au moins un tiers des travailleurs de l'unité de négociation comme adhérents (et plus que tout autre syndicat)<sup>2</sup>. Chez *Pelephone*, le *Histadrut* et ses partisans devaient donc recruter un tiers de la main d'œuvre, ce qui n'a pas été chose aisée étant donnée la dispersion des employés à travers le pays. Après une phase initiale de recrutement secret de certains employés, la campagne de syndicalisation est devenue publique, suscitant une réponse rapide de la société.

Certains des agissements de *Pelephone* étaient clairement illégaux. Par exemple, il était interdit à certains employés de discuter avec les représentants syndicaux ; il a été demandé à d'autres, par l'intermédiaire de leurs supérieurs directs, de signer des formulaires révoquant leur appartenance à un syndicat. Il n'y avait aucun doute sur le fait que la loi – tout comme dans de nombreux autres pays – interdise de telles pratiques de coercition, menaces et intimidation. Cependant, le *Histadrut* a également porté une question encore plus fondamentale devant les tribunaux : les employeurs ont-ils le moindre droit de manifester leur opposition à la syndicalisation ? Le droit autorise-t-il un employeur, par exemple, à envoyer des informations aux employés concernant les préjudices qui découleront, de son point de vue, de la syndicalisation ? L'entreprise *Pelephone* avait, pour sa part, largement fait tout cela.

Lors d'un jugement retentissant, la *National Labour Court* (NLC – Tribunal national du travail) a décidé qu'il était interdit aux employeurs de manifester leur opposition à la syndicalisation<sup>3</sup>. Ils n'ont pas voix au chapitre en la matière ; même la transmission d'informations qu'ils estiment pertinentes ou manquant à la discussion est interdite. Les seuls motifs (très restreints) d'exception concernent les employeurs qui pensent que le syndicat fait des déclarations factuelles abusives ; auquel cas, il peut demander à un tribunal du travail l'autorisation de remédier à ces désinformations. Mais, l'employeur n'est pas autorisé à le faire sans autorisation judiciaire spécifique.

Les associations d'employeurs ont reçu le jugement avec stupéfaction et même colère. Ils ont déposé une demande auprès de la Cour Suprême d'Israël (CS) pour obtenir une révision de la décision. La CS a récemment décidé de confirmer le jugement de la NLC<sup>4</sup>. Entre temps, les résultats sur le terrain ont été fulgurants. *Pelephone* a rapidement dû accepter le *Histadrut* et a signé une première convention collective ; très vite, les deux autres principales sociétés de téléphonie mobile d'Israël (*Cellcom* et *Partner*) ont suivi le mouvement. Rapidement, des campagnes de syndicalisation se sont propagées avec succès au sein des compagnies d'assurance, sociétés financières, chaînes de fast-food, et même au secteur des technologies de l'information. De l'aveu général, les chiffres ne sont pas encore spectaculaires, mais ce jugement a cependant été un tournant sensible. Même si de nombreux employeurs continuent à s'opposer à la syndicalisation, et que certains la combattent toujours de façon acharnée, d'autres ont intégré le fait qu'ils doivent accepter le syndicat et collaborer. La syndicalisation d'un nouveau lieu de travail représente toujours un défi, mais il est devenu plus réaliste.

Les jugements de la NLC et de la CS sont tous deux basés sur une analyse du conflit entre la liberté d'association des travailleurs et la liberté d'expression de l'employeur. En dépit des associations d'employeurs qui ont protesté parce qu'une interdiction catégorique d'expression des employeurs était sans précédent dans le monde entier, la NLC a préféré se focaliser sur les questions normatives. Elle s'est rendu compte, à juste titre<sup>5</sup>, que dans les faits, l'interdiction de menaces et de coercition ne suffisait pas pour que la syndicalisation soit réellement envisageable. La vulnérabilité inhérente des travailleurs dans la relation d'emploi implique que les opinions exprimées par l'employeur ne sont jamais uniquement informatives ; elles sont aussi, au moins de façon implicite, équivalentes à un ordre/une menace. En un sens, le jugement a créé une présomption légale irréfragable selon laquelle toute expression d'un employeur, dans le contexte de la syndicalisation, est coercitive. La NLC a mis en avant la chute du taux de syndicalisation et les difficultés croissantes auxquelles les travailleurs devaient faire face lorsqu'ils tentaient de se syndicaliser. Au vu du contexte de cette nouvelle réalité, elle a conclu qu'il fallait accorder moins de poids à la liberté d'expression des employeurs.

La CS en a convenu et a confirmé le jugement, même si elle a indiqué qu'une interdiction catégorique pourrait être trop extrême, et qu'on devrait accorder davantage d'espace aux employeurs pour répondre aux déclarations abusives faites par des syndicats. Autrement dit, la CS a laissé entendre que la présomption devrait être plus ouverte à la réfutation, de son point de vue. Cependant, elle s'en est finalement remise à la NLC, laissant ces questions à un futur examen. L'énoncé de droit marquant contre le discours antisyndical des employeurs, tel qu'exprimé par la NLC, tient toujours.

<sup>3</sup> *The Histadrut v. Pelephone Communications Ltd.*, jugement du 2 jan. 2013.

<sup>4</sup> *Coordinating Chamber of Economic Organizations v. National Labour Court*, jugement du 7 juil. 2014.

<sup>5</sup> Pour une discussion détaillée, voir P. Alon-Shenker et G. Davidov, *Organizing: Should the Employer Have a Say?*, *Theoretical Inquiries in Law* (à paraître en 2016).

